

FACULTÉ DE DROIT DE PARIS

Le
Contrat Collectif
de Travail
au Point de vue Juridique

« Je n'impose rien, je ne propose
même rien, j'expose. »

DUNOYER.

THÈSE POUR LE DOCTORAT

Soutenue le Lundi 17 juin 1907, à huit heures et demie,

PAR

RENÉ MISSET

Président, M. PIÉDELIÈVRE, professeur.

Suffragants } *M. MASSIGLI, professeur.*
 } *M. HITIER, chargé de cours.*

PARIS

A. PEDONE, EDITEUR

LIBRAIRE DE LA COUR D'APPEL ET DE L'ORDRE DES AVOCATS

13, rue Soufflot, 13

1907

THÈSE
POUR
LE DOCTORAT

La Faculté n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans les thèses ; ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.

FACULTÉ DE DROIT DE PARIS

Le
Contrat Collectif
de Travail
au Point de vue Juridique

« Je n'impose rien, je ne propose
même rien, j'expose. »

DUNOYER.

THÈSE POUR LE DOCTORAT

Soutenue le Lundi 17 juin 1907, à huit heures et demie,

PAR

RENÉ MISSET

Président, M. PIÉDELIÈVRE, professeur.

Suffragants { *M. MASSIGLI, professeur.*
M. HITIER, chargé de cours.

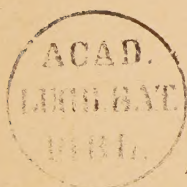
PARIS

A. PEDONE, ÉDITEUR

LIBRAIRE DE LA COUR D'APPEL ET DE L'ORDRE DES AVOCATS

13, rue Soufflot, 13

1907





Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41553027_0028

INTRODUCTION

Le contrat collectif de travail au point de vue juridique, tel est l'objet de notre étude.

C'est là une question difficile, à cause de sa complexité et d'une importance très réelle. Par contre, elle a l'avantage d'offrir un intérêt tout particulier, en raison des crises que traverse actuellement le monde du travail et du fait que la question se trouve aujourd'hui posée devant le Parlement (1).

Nous allons rechercher la notion du contrat collectif, exposer les théories proposées, et nous chercherons à aboutir, sinon à une solution, tout au moins à un sens général, à une direction.

(1) Projet de loi sur le contrat de travail, présenté à la Chambre des députés le 2 juillet 1906. Titre II: Des conventions collectives relatives aux conditions du travail.

PREMIÈRE PARTIE

Notion du contrat collectif de travail

Au lieu de suivre la méthode expérimentale qui consisterait à observer le contrat collectif, à en rechercher les éléments essentiels, avant d'en donner une définition, pour plus de rapidité et de clarté, nous commencerons par poser des définitions acquises ; nous mettant en cela sous la protection des autorités auxquelles nous emprunterons ces définitions.

Le contrat de travail a été défini par le projet de loi du Gouvernement, déposé à la Chambre le 2 juillet 1900, dans son titre premier, article premier : « Le contrat par lequel une personne s'engage à travailler pour une autre, qui s'oblige à lui payer un salaire ».

C'est aussi la définition adoptée par la Société d'Etudes législatives (1).

Si nous observons cette définition, nous y trouvons deux éléments ; d'une part, engagement à fournir du

(1) *Bulletin de la Société d'Etudes législatives*, 1906, p. 507.

travail ; d'autre part, engagement de payer un salaire.

Le même projet dans son titre II, article 12, nous donne du contrat collectif du travail, l'idée suivante : « Ces conventions collectives déterminent certaines conditions auxquelles doivent satisfaire les contrats individuels qui seront conclus entre les personnes qui peuvent exiger l'application des clauses inscrites dans ces conventions ».

Cet article est la reproduction du texte adopté par la Société d'Etudes législatives, laquelle dans une réunion antérieure, tenue par une sous-commission composée de quatre membres, avait déjà proposé une définition du contrat collectif, qui n'est au fond qu'une variante de celle donnée dans l'article 12 du projet, mais peut servir à préciser la notion du contrat collectif. Cette première commission disait : « Il est la convention passée entre les représentants d'une collectivité, avec un ou plusieurs patrons ou leurs représentants, pour fixer au préalable les conditions auxquelles devront satisfaire les contrats de travail à intervenir entre patrons et ouvriers d'établissements, de profession ou de région déterminée (1) ».

Bref, dans l'état actuel des textes proposés, le contrat collectif de travail peut se définir : la réglementation préalable des conditions de travail à insérer

(1) *Bulletin de la Société d'Etudes législatives*, 1904, p. 465.

dans des contrats individuels de travail futurs et éventuels.

Si maintenant, à la lumière de ces deux définitions, nous examinons les termes mêmes : « contrat collectif de travail », nous voyons qu'il s'agit bien en effet d'une entente collective car le seul fait qu'une des deux parties est une collectivité, suffit à lui donner ce caractère ; or, il y aura toujours d'un côté au moins (celui des ouvriers), un groupe.

Mais on ajoute aussitôt à ces deux termes : « contrat collectif », le terme « de travail ». Nous serions tenté par là d'y chercher les deux éléments constatés au contrat de travail (à savoir prestation de travail et paiement de salaire), mais il suffit de relire la définition du contrat collectif de travail pour voir que ces deux éléments lui font totalement défaut, puisqu'il s'agit de contrats de travail futurs. Cet engagement réciproque ne se produira que le jour de l'embauchage (1).

(1) « La convention collective est un accord dans lequel personne ne s'engage à travailler, ni personne à faire travailler ; chaque patron reste, pendant sa durée, maître de restreindre le personnel qu'il emploie, de fermer même son usine s'il ne peut plus l'exploiter avec profit, sans pour cela manquer à ses engagements. Chaque ouvrier reste, de son côté, libre de quitter l'atelier où il est engagé, d'aller exercer sa profession aux conditions qu'il voudra en dehors de la région où la convention collective est

Cette expression contrat collectif de travail, semble donc impropre. Néanmoins, nous l'adopterons, car elle serait difficile à remplacer par une autre aussi simple, on devrait dire : réglementation contractuelle des conditions de travail, ou bien convention collective relative aux conditions du travail (1).

Cette notion du contrat collectif acquise, et cette impropriété des termes constatée, nous rencontrons dans son étude des causes de difficulté et de complexité tenant aux deux faits suivants :

Le premier consiste en ce que nous sommes en présence d'un phénomène juridique non encore fixé, en voie d'évolution, ayant une tendance à s'étendre, à déborder ses cadres, en s'imposant d'une façon absolue, c'est-à-dire par le seul fait qu'une seule des parties a figuré ou a été représentée au contrat collectif.

Le deuxième fait qui contribue à rendre son étude

applicable, de changer de métier si ses goûts ou ses intérêts l'y poussent. La seule chose à laquelle les uns et les autres se soient engagés, c'est à ne conclure aucun contrat individuel de travail dans une profession et dans une région déterminées dont les clauses soient en contradiction avec les conditions fixées par la convention collective ». Rapport sur les conventions collectives relatives aux conditions du travail, présenté à la commission par M. Colson. *Bulletin de la Société d'Études législatives*, année 1907, p. 182.

(1) Notons en passant que cette expression « contrat collectif

délicate, tient à la variété et à la multiplicité des clauses qu'il est susceptible de contenir (1).

On en trouve sur le mode de paiement des salaires, sur la durée du travail, sur le délai-congé, sur l'apprentissage, etc., il peut aussi contenir des clauses transitoires.

Il est cependant une clause essentielle, que l'on retrouve dans tout contrat collectif ; c'est la clause concernant les salaires. Elle lui a valu, chez les Allemands (qui s'expriment volontiers en mots composés caractéristiques de l'objet ou de l'idée) d'être désigné par l'expression significative de « Tarifvertrag ».

Si nous nous demandons maintenant, à quel besoin correspond le contrat collectif ? quelle est son utilité ? nous pourrions faire à cette question une double réponse, selon que nous envisagerons le contrat collectif au point de vue juridique ou au point de vue économique.

Au point de vue juridique (et nous entendons parler surtout de la grande industrie), il est le seul mode qui et en connaissance de cause son contrat de travail.

Le contrat individuel de travail n'a en effet d'un

de travail », convient parfaitement au contrat d'équipe ou à la commandite dans l'imprimerie

(1) Voir, à titre d'exemple, à la fin de cette étude, le texte d'un contrat collectif passé par la Chambre syndicale des carrossiers et l'Union syndicale des ouvriers en voitures, à Paris, le 23 mars 1905.

contrat que le nom et les apparences. Cela ressort avec évidence des deux faits suivants :

Le premier, la faiblesse de l'ouvrier, souvent pressé par la nécessité, en présence du patron qui, la plupart du temps, peut attendre. Les conditions du travail lui sont alors généralement présentées sous forme de dilemme : à prendre ou à laisser.

Le deuxième fait est celui-ci : une discussion serait-elle permise ou tolérée, qu'elle est impossible pour l'ouvrier, en raison de son incapacité, à saisir les modes souvent compliqués de fixation des salaires et à se rendre un compte exact de l'état du marché.

Bref, le contrat collectif tend, au point de vue juridique, à rapprocher le contrat de travail du contrat idéal, défini par les maîtres du droit : l'égalité dans la liberté.

Au point de vue économique (et par là il est antérieur à la grande industrie), le contrat collectif tend à limiter la concurrence que se font les patrons entre eux, et les ouvriers entre eux, en enlevant à cette dernière le domaine des conditions du travail (qui touche l'homme de très près) pour la reporter, la maintenir et la concentrer autant que possible, car c'est là une « loi inexorable, » (1) sur le terrain purement et exclusivement professionnel.

(1) M. P. Bureau, *Le contrat de travail et le rôle des Syndicats professionnels*, p. 121.

Il apparaît dès lors clairement que pour lui donner toute son utilité sur ce terrain, il devra s'étendre à tous les établissements similaires en concurrence sur le même marché.

Et le marché tendant à s'étendre, le contrat collectif devra pour le régir efficacement se développer parallèlement avec lui (et de local devenir national et même international).

Nous aurons ainsi des contrats collectifs à divers degrés ; c'est là ce qu'on désigne sous le nom d' « Echelle des contrats collectifs ».

Mais avant d'entrer dans l'étude du contrat collectif, nous allons étudier son instrument nécessaire, le syndicat, dans sa nature philosophique et juridique.

Ainsi, nous nous rendrons mieux compte de son intervention au contrat collectif, du rôle qu'il a à jouer, et par suite, de la valeur de la convention elle-même.

DEUXIÈME PARTIE

Théorie des personnes morales.

Du syndicat.

On peut, selon l'esprit de la loi de 1884, définir le syndicat : une association permanente ayant pour objet l'étude et la défense des intérêts économiques de la profession.

Si nous examinons la nature juridique du syndicat, nous nous trouvons en présence d'une personne fictive ou morale, douée d'une personnalité distincte de celle de ses membres. Cela résulte de certaines capacités que la loi de 1884 lui reconnaît dans son article 6 : comme le droit d'ester en justice.

Avant d'aller plus loin, il nous faut déterminer la nature philosophique de la personne morale.

Cette question peut paraître incidente, mais elle se soude intimement avec l'ordre des idées que nous allons avoir à examiner.

Sur cette question, à l'encontre de M. Gierke, qui reconnaît à la personne morale une existence réelle (*realgesamtpersonn*), nous adoptons l'opinion de

M. Planiol, en cela d'accord avec le savant jurisconsulte allemand Ihering, qui voient tous deux dans la personne morale « une forte concentration des droits individuels », « un procédé de gestion ». (1)

Cette opinion est fondée sur cette idée, que le véritable destinataire du droit est l'homme et l'homme seul. Cette conception de la personne morale a été développée par M. Boistel dans sa *Philosophie du Droit* (2), où il dit en parlant de la société : « Constituée comme puissance directrice, intelligente et libre, d'un ensemble de forces naturelles, la société apparaît dans l'ordre juridique, comme une personne dans toute la force du terme, analysée au point de vue rationnel et philosophique.

« Cette personne est purement idéale ou intellectuelle, et suivant le terme le plus couramment usité, personne morale ».

Puis il ajoute un peu après : « Ce qui constitue réellement la personne morale, c'est le faisceau des volontés des associés, en tant que ces volontés se dirigent d'accord vers le but social ».

C'est là aussi, au fond, la théorie exposée par

(1) *Traité élémentaire de droit civil*, tome I, édition de 1904, page 976, théorie de la personnalité fictive.

(2) Tome II, section 2, § 1, constitution de la société comme personne morale.

M. Laronze (1) d'une façon plus analytique ; il distingue en effet dans l'étude de la personne morale deux aspects : l'aspect interne et l'aspect externe, puis il dit : Vue du dedans, il y a confusion entre la personne morale et les individus qui la composent, puisqu'en définitive le véritable destinataire du droit c'est l'individu. Vue de dehors, il y a au contraire distinction entre la personne morale et ceux qui la composent, distinction nécessitée par le besoin de donner à la collectivité un moyen d'action.

Partant de cette idée, l'activité ou le rôle de la personne morale va se trouver à la fois déterminé et limité par les motifs ou le but qui ont concouru à sa formation, en un mot par sa raison d'être.

Ces principes posés, examinons quel rôle en fait le législateur a attribué aux syndicats, lors de leur création ou reconnaissance.

Ce rôle est déterminé par l'article 3 de la loi du 21 mars 1884, ainsi conçu : « Les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des intérêts économiques, industriels, commerciaux et agricoles ». *

Cette expression « intérêts économiques » paraît une répétition et pour donner un sens à ce mot d'inté-

(1) *Représentation des intérêts collectifs et juridiques des ouvriers dans la grande industrie*, Thèse, Paris, 1905, p. 385.

rêts, nous devons supprimer le mot économiques, ce qui donnerait « intérêts agricoles, commerciaux, industriels », c'est-à-dire intérêts de la profession agricole, etc... Le texte primitif avait, en effet, ce sens, car l'article se terminait par ces mots : « et les intérêts généraux de leur profession ou métier » (1). Mais ces derniers mots de l'article 3 ont disparu, parce que, comme l'a dit un orateur : « Ou bien ils ne signifient rien, ou bien ils signifient qu'on pourra s'occuper d'autre chose que des intérêts énumérés » et par là les syndicats pourraient « entrer dans le domaine de la politique » ; donc si l'expression « intérêts généraux de la profession » ne se trouve pas dans l'article 3, c'est ce sens qu'il faut lui donner ou il ne signifie rien. Ce qui revient en définitive (l'homme étant seul destinataire du droit) à l'intérêt des individus, membres du syndicat professionnel pour ce qui concerne leur intérêt professionnel.

Pour éclairer davantage le sens de la loi du 21 mars 1884 sur les syndicats, nous allons rappeler ici brièvement une consultation de M. Waldeck-Rousseau.

Historiquement, il serait préférable de la citer parmi les événements qui se sont déroulés devant les tribunaux. Mais pour faciliter notre exposé, nous préférons la mentionner ici.

(1) *Journal officiel*, Documents parlementaires, Annexes, 1885, page 366.

Dans cette consultation (1), M. Waldeck-Rousseau disait entre autres choses, que le droit d'ester en justice n'appartenait au syndicat « que pour les actions, « qui n'étant pas dans le patrimoine des sociétaires, « ne peuvent être exercées par aucun d'eux ».

M. Planiol a défendu après M. Waldeck-Rousseau, cette opinion, et, pour écarter l'action du syndicat en faveur de ses membres, il attaque les deux idées sur lesquelles se base la jurisprudence pour reconnaître cette action syndicale :

« Il y a, dit-il, au fond de la solution nouvelle une double idée générale critiquable (2) ».

La première, « l'idée d'intérêt collectif », par lequel on entend « l'ensemble des intérêts individuels des membres du groupe » et dont le syndicat a la charge, en vertu de l'article 3 de la loi du 21 mars 1884.

M. Planiol montre que cette expression « intérêt collectif » est sans valeur juridique, et que l'intérêt en jeu est et demeure en réalité un intérêt individuel. Dans ces conditions, ou bien l'action demeurera *individuelle* bien qu'exercée *simultanément* par tous les membres du syndicat, ou bien elle sera exercée par le syndicat et dans ce cas il y a violation de la règle : Nul en France ne plaide par procureur.

(1) Voir *Recueil périodique de procédure civile*, par Rousseau et Laisney, année 1887, p. 49 et suiv.

(2) Dalloz, 1898, 2, p. 129.

La critique de M. Planiol est fondée, mais au lieu d'y voir avec lui une violation des règles du droit actuel, une nouvelle forme de procédure, nous y voyons la simple conséquence de la dualité de la personne morale développée par M. Laronze. Et selon que nous envisagerons le syndicat sous l'un ou l'autre de ses deux aspects, nous lui reconnaitrons le droit d'exercer des actions diverses.

Nous sommes ainsi amené à la deuxième idée générale de la jurisprudence, attaquée également par M. Planiol.

Cette idée consiste dans le droit que la jurisprudence reconnaît au syndicat de se servir (en vertu de l'article 6 de la loi de 1884) de la voie judiciaire pour défendre ces « intérêts collectifs ».

Dans une note de M. Planiol, nous trouvons cette phrase : « En fait de droits proprement dits, le syndicat n'en a d'autres à défendre que ceux qui constituent le patrimoine de la personne morale : l'actif syndical (1) ».

Cette phrase rappelle tout à fait la distinction déjà établie par M. Waldeck-Rousseau.

M. Planiol dans une autre note, pour appuyer son opinion, nous dit : « Le droit de plaider est la suite et la garantie du droit de posséder (2) ».

(1) Dalloz, 1885, 4, p. 553.

(2) Dalloz, 1898, page 129, première partie.

M. Hubert Walleroux dans deux notes consacrées à des décisions de la jurisprudence (que nous aurons l'occasion de voir plus loin) (1), ne dit pas autrement que M. Planiol, mais c'est pour en tirer une conclusion inverse.

La solution de cette discussion ne consisterait-elle pas à sortir de cette terminologie pour substituer à l'expression « d'intérêt collectif » celle d' « intérêt professionnel ».

C'est l'opinion de M. Raoul Jay (2) ; à ses yeux, cette expression a le double avantage de se rapprocher de la lettre même du texte de la loi sur les syndicats et d'être un guide plus sûr pour reconnaître s'il y a lieu à action syndicale.

Mais cette expression d' « intérêt professionnel », donnée comme but au syndicat et qui semble déjà plus précise que celle d' « intérêt collectif » a été critiquée d'une façon générale comme formule, et à juste titre, nous semble-t-il, par M. Hauriou, dans une note consacrée à une décision du Conseil d'Etat, rendue le 29 juin 1900 (3).

Il la trouve trop vague et voudrait qu'on lui substitue l'expression « actes professionnels » plus explicite.

(1) Voir pages 34 et 35.

(2) M. Jay à son cours, 1907.

(3) Sirey, 1903, troisième partie, page 1.

Il conclut en disant : « Cela nous est un avertissement de ne pas nous laisser égarer par des doctrines fort à la mode, d'après lesquelles les droits seraient foncièrement des intérêts plutôt des modes d'activité ».

Cette opinion nous prépare à voir dans le contrat collectif passé par le syndicat un acte professionnel. La formation de cette entente collective est même un des motifs mis en avant par les promoteurs du mouvement syndical, pour parvenir à la reconnaissance légale des associations professionnelles.

M. Devinck, dans un rapport présenté à l'empereur (1), reconnaissait le syndicat comme moyen d'éviter la grève, « véritable plaie de l'industrie qui frappe encore plus les ouvriers que les patrons », et il ajoutait : « Une chambre syndicale présente des avantages incomparables. Des hommes choisis comme les plus capables avant la naissance de la difficulté, agissant ouvertement, tenus de rendre compte de leur mandat, offrent bien plus de garantie que d'autres, désignés précipitamment, au moment de l'effervescence, se concertant en secret et ne courant aucune responsabilité morale ».

Et c'est à ce seul point de vue essentiel, c'est-à-dire la formation et l'exécution de la convention collective, que nous envisagerons l'action du syndicat.

(1) *Moniteur*, 31 mars 1868.

Ces notions sur le syndicat et la personne morale acquises, nous aurons l'occasion de nous en servir au cours de cette étude.

Revenons maintenant au fait du contrat collectif, qu'il s'agit désormais d'expliquer juridiquement dans sa formation et ses effets.

Les auteurs et la jurisprudence ont tout naturellement songé aux théories juridiques existantes, pouvant le mieux s'adapter à la conception du contrat collectif.

Ces théories sont celles :

1° Du mandat et de la gestion d'affaire ;

2° Celle de la stipulation pour autrui.

Certains même ont cherché à combiner ces deux théories.

Examinons successivement ces diverses tentatives.

TROISIÈME PARTIE

Essai d'adaptation de l'intervention du syndicat à la théorie du mandat et à la stipulation pour autrui.

CHAPITRE PREMIER

LA CONVENTION COLLECTIVE ET LA THÉORIE DU MANDAT

Dès le début et dans la définition même du mandat, nous allons nous heurter à une impossibilité d'assimilation, tenant à la nature de la personne fictive, qu'est le syndicat.

Le mandat est, en effet, le contrat par lequel le mandant donne au mandataire le pouvoir d'accomplir en son nom un acte juridique.

Que suppose cette définition ? Une distinction, non seulement juridique ou fictive, mais physique et réelle, entre le mandataire et le mandant. Or, cette distinction réelle, nous fait ici défaut, puisque le syndicat, à le

considérer de l'intérieur et dans son fond, se confond avec l'individu et c'est seulement pour une raison de nécessité pratique, afin de rendre possible l'action extérieure de la collectivité, qu'on le distingue de cette dernière. Nous rencontrons donc simplement une distinction juridique, laquelle est insuffisante à réaliser le mandat.

Si nous poursuivons ce parallèle, nous allons rencontrer toute une série de difficultés qui sont la conséquence de cette première constatation.

Tout mandat suppose une procuration ; or, ici d'où vient-elle ? Qui l'a donnée ? On peut répondre : en vertu des pouvoirs conférés par la loi au syndicat qu'il y a mandat légal.

Mais alors, ceci suppose, ou bien que tous ceux que va régir le contrat passé par le syndicat, sont syndiqués, ou bien que la loi a rendu le syndicat représentant obligatoire.

Dans le mandat ordinaire, une fois l'acte passé, le mandataire disparaît. Supposons que le tiers intermédiaire, dans l'espèce le syndicat, disparaisse une fois le contrat collectif formé. Qui va veiller à son exécution et en cas de violation du contrat, qui sera responsable ? Il nous faut dès lors répondre : la collectivité. C'est-à-dire une masse d'individus qui, pratiquement, étaient déjà incapables comme tels à passer le contrat, à le faire naître et à plus forte raison à en assurer la

vitalité et le respect. Force nous est donc de recourir ici à l'intermédiaire, le syndicat.

Aussi les auteurs qui, comme M. Bergeron (1), cherchent à rapprocher l'intervention du syndicat de la théorie du mandat, sont conduits à voir là un mandat spécial.

Pour le même motif, nous rejetterons la théorie de la gestion d'affaire, puisque par l'utilité qu'elle comporte ou par la ratification qu'elle reçoit, elle se trouve soumise aux règles qui régissent le mandat.

CHAPITRE II

L'INTERVENTION DU SYNDICAT ET LA STIPULATION POUR AUTRUI

La stipulation pour autrui est définie par l'article 119 du Code civil : « Le contrat en faveur d'un tiers par une personne dépourvue de pouvoir ».

Or, nous savons que le syndicat a le pouvoir de contracter en faveur de la collectivité, et c'est justement la nature juridique de ce pouvoir, la théorie de cette

(1) *Le droit des syndicats d'ester en justice*, thèse, Paris, 1898.

intervention en faveur de la collectivité, que nous cherchons à déterminer.

Nous trouvons donc dans la stipulation pour autrui un élément, une condition essentielle, qui fait défaut dans le cas d'intervention syndicale (à savoir l'absence de pouvoir) et va empêcher toute assimilation. Un rapprochement cependant serait possible à la condition de n'envisager qu'une partie des bénéficiaires de la convention : les futurs syndiqués. En effet, pour ces derniers, le syndicat n'a reçu aucun pouvoir (à moins qu'on ne parle ici d'un pouvoir légal), ils remplissent en outre les deux conditions exigées au cas de stipulation pour une personne indéterminée, à savoir :

1° Que les personnes soient déterminables au jour où la convention doit produire ses effets à leur égard ;

2° Que les appelés remplissent une condition qui ne dépende pas de celui qui traite en leur nom.

Le bénéficiaire futur est libre, en effet, de faire partie ou non du syndicat, ou (à tout le moins), d'entrer dans telle usine.

Mais cet aspect, sous lequel l'intervention du syndicat pourrait rentrer dans la théorie de la stipulation pour autrui, est insuffisant pour conclure, car il n'explique qu'une partie du phénomène juridique et la partie la moins intéressante ; ces contrats collectifs n'étant généralement passés que pour un temps très court, deux années en moyenne, cinq ans au plus.

Cependant, M. Laronze (1) a tenté de rattacher l'intervention du syndicat à la stipulation pour autrui ; pour ce faire, il s'est basé sur le dédoublement du syndicat, à la fois personne morale distincte de la collectivité et expression en un intérêt commun des intérêts individuels. Dans ce dédoublement, il trouve les éléments nécessaires à une stipulation pour autrui, à savoir :

1° Envisagé comme personne morale, le syndicat stipule de lui-même, sans procuration préalable ;

2° Envisagé comme « la résultante des intérêts individuels », il stipule pour ses membres, qui jouent ici le rôle de tiers ;

3° Enfin, il est partie au contrat et participe réellement aux rapports juridiques qui en découlent, puisque dans son fond il se confond avec les intérêts individuels particuliers, dans lesquels il se résorbe et dont il n'est, pour ainsi dire, que l'émanation ou, selon l'expression de M. Saleilles, la « résultante (2) ».

Mais M. Laronze avoue lui-même que pour arriver à ce résultat « on est forcé de fausser les rouages ordinaires de la stipulation pour autrui (3) » qui, de même

(1) Thèse déjà citée, p. 405.

(2) *Théorie générale de l'obligation*, 1901, p. 269, note 1.

(3) Laronze, thèse, page 410.

que le mandat et la représentation, suppose normalement trois individus, non seulement juridiquement, mais physiquement distincts.

En outre, cette solution a le désavantage de se compliquer de la combinaison nécessaire des règles de la stipulation pour autrui et des principes relatifs à la représentation des collectivités.

Les trois théories juridiques qu'on a tenté d'appliquer à l'intervention du syndicat en matière de contrat collectif, sont impuissantes à en donner une explication complète et satisfaisante. Cela tient à la raison fondamentale que ces trois théories ne sont que des applications de la représentation, laquelle, pour être parfaite, suppose trois personnes juridiquement et physiquement distinctes ; condition essentielle, qui fait défaut dans le cas de la convention collective où nous rencontrons seulement deux personnes, dont au moins une est toujours fictive.

Ne serait-il pas préférable, au lieu de vouloir ranger l'intervention du syndicat dans l'une de ces trois théories, d'y voir un nouveau cas de représentation, d'une nature toute spéciale, celle des collectivités ? Cas dans lequel il n'y aurait pas substitution complète d'un sujet juridique à un autre.

C'est l'opinion de M. Deslandres :

« Si nous ne trouvons pas avec les notions courantes du droit de quoi analyser un acte que nous savons voulu par le législateur, n'avons-nous pas le droit de dire qu'il a introduit dans le droit avec une institution nouvelle, quelques notions nouvelles (1) » ?

(1) Cour de Cassation civile, 1^{er} février 1893 (Larozze, thèse, p. 427 ou *Pandectes françaises*, 1894, 1, p 1).

QUATRIÈME PARTIE

Valeur juridique du contrat collectif.

Après avoir essayé d'une théorie juridique, voyons maintenant quelle est sa valeur juridique dans l'état actuel de la jurisprudence ; dans quelle mesure cette dernière a sanctionné le droit à l'exécution du contrat collectif, quelle étendue elle a donnée à cette notion d'intérêt professionnel, confié au syndicat.

On peut considérer la valeur du contrat collectif à un triple point de vue :

- 1° Soit entre les parties au contrat ;
- 2° Soit au sein de la collectivité elle-même ;
- 3° Soit vis-à-vis des tiers.

Nous examinerons successivement ces trois points de vue dans trois chapitres.

La jurisprudence n'eut pas tout d'abord à se prononcer sur la question du contrat collectif proprement dit, mais sur des conflits nés de causes diverses entre le syndicat et des tiers par rapport au syndicat. Avant

de l'examiner au triple point de vue que nous venons d'indiquer, nous allons d'abord dire un mot de ces solutions primitives, car elles expliqueront celles que donnera par la suite la jurisprudence, lorsque la question du contrat collectif se posera devant elle.

CHAPITRE PREMIER

CONFLITS PRÉALABLES A L'ENTRÉE EN SCÈNE DU CONTRAT COLLECTIF

Dans une première décision rendue par le tribunal correctionnel de la Seine, le 4 novembre 1885, et ensuite sur appel par la Cour de Paris le 20 janvier 1886 (1), les juges dégagèrent parfaitement la notion d'intérêt professionnel comme juste motif de l'action du syndicat auquel ils donnèrent gain de cause.

Il s'agissait dans l'espèce d'un cas de concurrence déloyale opérée par un pharmacien, qui se donnait à tort comme diplômé.

En réponse à la défense de l'inculpé, le syndicat établit d'abord le droit pour les pharmaciens de bénéficier de la loi du 21 mars 1884, puis il justifie l'intérêt

(1) *Revue des Sociétés*, 1886, page 147.

professionnel en jeu par les considérations suivantes :

« Bien que les lois sur la pharmacie soient faites dans l'intérêt public, cependant la conséquence de la répression étant indirectement d'empêcher le tiers de faire une concurrence illégitime aux pharmaciens établis, ceux-ci se trouvent avoir un intérêt à la répression de ces faits ».

Peu après, devant le tribunal de Nice, le 8 avril 1886 (1), se présente un cas semblable.

Il s'agissait d'un nommé Rosset, acquéreur d'un fonds de commerce sur liquidation ordonnée par la justice. Aux yeux du public, Rosset s'était fait passer comme liquidateur chargé par la justice de vendre les marchandises et par cette tromperie avait détourné les acheteurs des autres magasins.

Le syndicat des négociants, par l'intermédiaire de son président, M. Dalmas, poursuit M. Rosset en justice au nom de l'intérêt professionnel.

Le tribunal de Nice donne gain de cause à ce dernier.

Dalmas en appel à la Cour d'Aix.

A ce moment intervient une consultation de M. Waldeck-Rousseau, qui reçut de la situation politique de son auteur, lors du vote de la loi du 21 juin 1884, une grande autorité.

(1) *Revue des Sociétés*, 1887, page 256.

De cette consultation mentionnée plus haut (1), il ressort que le syndicat n'a le droit d'ester en justice que pour les actions qui, n'étant pas dans le patrimoine des sociétaires, ne peuvent être exercées par aucun d'eux.

« Il insiste si bien, nous dit M. B. Raynaud, parlant de cette consultation (2), sur la différence entre l'intérêt du syndicat pour lequel ce dernier a une action et l'intérêt individuel de ses membres, pour lesquels il est impuissant, que, lorsqu'il s'agira de l'action en exécution du contrat collectif, la jurisprudence sera tentée de la ranger dans la deuxième catégorie ».

C'est là, en vertu de la confusion définitive de l'intérêt collectif professionnel avec l'intérêt individuel de chacun des membres, ne permettre au syndicat que les actions qui lui sont propres en tant que personne morale, c'est-à-dire d'une façon exclusive. Or, son rôle étant « l'étude et la défense des intérêts professionnels », c'est là plus que rétrécir son rôle, c'est presque le supprimer, en lui laissant seulement le droit d'agir dans l'intérêt syndical, c'est-à-dire de la personnalité juridique, qui lui est accordée, non à titre de fin, mais comme moyen ; c'est perdre de vue le but poursuivi.

(1) Voir page 18.

(2) *Le contrat collectif de travail*, thèse, Paris, 1901, p. 230.

Une loi du 30 novembre 1892 sur les syndicats de médecins viendra confirmer cette manière de voir, en attribuant à ces syndicats sous forme de dérogation au droit commun : l'autorisation d'exercer l'action civile dans l'intérêt de leurs membres contre les personnes coupables d'exercice illégal de la médecine.

Cette opinion a été défendue par M. Planiol (1).

Sur cette consultation de M. Waldeck-Rousseau, la décision fut réformée et Dalmas obtint gain de cause devant la Cour.

On peut voir dans cet arrêt une conséquence de cette distinction entre l'intérêt propre du syndicat et l'intérêt individuel de ses membres.

Cela ressort clairement d'une note de M. Hubert Valleroux (2) : « Soutenir cette distinction, dit-il, c'est restreindre le droit d'action en justice des syndicats aux contestations qui concerneraient l'immeuble ou les petites sommes qu'il leur est permis d'avoir, et on leur avait conféré implicitement ce droit d'ester en justice en leur permettant d'être propriétaires. Ajouter une disposition expresse pour leur permettre d'agir, c'est évidemment leur donner le droit d'action pour les cas qui intéressent la profession tout entière, c'est-à-dire, en effet, les commerçants ou industriels qui la composent. »

(1) Voir plus haut page 48.

(2) *Revue des Sociétés*, 1887, pages 254 et suiv.

Et dans une note consacrée à une autre décision, rendue par le tribunal de simple police de Nice le 19 mars 1887 (1), il dit : C'est pour de telles actions que la loi de 1884 a confié au syndicat la défense des intérêts communs ; puisqu'il ne peut être ni industriel, ni marchand, l'intérêt commun des membres lésés par une atteinte à la profession est le seul motif d'une action en justice. Interpréter autrement la loi, c'est lui ôter son sens et une partie de son utilité. »

Après ce court exposé, il apparaît clairement comment, entre l'intérêt « inhérent à la personnalité juridique du syndicat », c'est-à-dire considéré par sa face externe, et entre les « droits individuels de ses adhérents » qui se confondent avec le syndicat par sa face interne, vient à disparaître, par une distinction exagérée de ces deux intérêts, l'intérêt professionnel, qui n'est, en dernière analyse, que la somme des intérêts individuels de chacun des membres du syndicat, mais dont ce dernier a la charge.

Sans nous attarder à relever d'autres décisions, arrivons de suite au contrat collectif proprement dit.

C'est dans ces conditions qu'il va se présenter devant la jurisprudence pour la première fois, dans l'affaire dite de Chauffailles.

(1) *Revue des Sociétés*, 1890, page 39.

CHAPITRE II

CONFLITS ENTRE LES PARTIES A LA CONVENTION

Affaire de Chauffailles.

La chambre syndicale des ouvriers tisseurs de Chauffailles avait passé avec les patrons Viallar, Guéneau et Chartron, une convention concernant la durée du travail et la quotité des salaires.

Une des clauses de la convention, après entente avec les patrons et une partie des ouvrières syndiquées, ne fut plus observée à l'égard de ces dernières. Au lieu d'exécuter rigoureusement la convention, suivant laquelle les ateliers devaient être fermés le samedi à quatre heures, certaines, payées à la tâche, préféreraient prolonger leur séjour à l'usine une heure de plus pour nettoyer leur métier, afin d'augmenter le rendement du travail par semaine.

Le syndicat, bien que ces modifications aient été faites d'un commun accord entre les ouvrières et les patrons, attaque ces derniers pour inexécution de leurs engagements et réclame des dommages-intérêts.

L'affaire vint devant le tribunal de commerce de Charolles, le 18 février 1890 (1).

La défense principale des patrons consistait à dénier au syndicat le droit d'agir en justice en vertu de la règle : « Nul en France ne plaide par procureur. »

Le tribunal reconnaît d'abord au syndicat la qualité de « personne morale, juridique, distincte de la personnalité de ses membres, capable d'ester en justice ».

Puis, cherchant à déterminer le rôle du syndicat, il déclare : « Les motifs, la raison d'être des syndicats et l'étendue de leurs attributs sont clairement indiqués par les débats parlementaires ».

Et il cite entre autres les paroles de M. Barthe dans son rapport au Sénat :

« Les travailleurs laborieux cherchent dans la formation des syndicats professionnels un moyen pacifique de défendre leurs intérêts et d'améliorer leur position dans la mesure du possible ».

Puis il fait rentrer la formation du contrat collectif dans les attributs du syndicat :

« Considérant qu'il résulte de ce qui précède que la fixation des taux des salaires et la réglementation des heures de travail rentrent dans la catégorie des intérêts généraux que le syndicat professionnel a pour mission d'étudier et de défendre. »

(1) *Revue des Sociétés*, 1890, page 318.

Et il conclut de la façon suivante :

« Considérant que les demandeurs ne réclament des défendeurs que le paiement des salaires stipulés par le syndicat au profit de ses membres et l'observation de la durée du travail fixée d'accord ;

« Que, dans ces conditions, on ne saurait méconnaître que l'instance dont s'agit rentre absolument dans les dispositions de la loi de 1884 ; qu'on ne peut refuser au syndicat une action pour demander aux sieurs Viallar, Guéneau et Chartron l'accomplissement des obligations que la loi autorise à contracter avec eux ou des dommages-intérêts au cas de non exécution. »

C'est au profit du syndicat la reconnaissance formelle du droit de passer un contrat collectif et de défendre son contrat collectif.

Mais les patrons ne se tiennent pas pour battus et se pourvoient en appel, et la Cour de Dijon, dans un arrêt du 23 juillet 1890 (1), reprit la distinction que nous avons déjà rencontrée entre les « intérêts inhérents à la personnalité juridique des syndicats » et « les intérêts individuels de ses membres », et tout en reconnaissant « qu'il est incontestable que la fixation du taux des salaires et la réglementation des heures de travail rentrent dans la catégorie des intérêts géné-

(1) Dalloz, 1893, 1, p. 241.

raux pour la sauvegarde desquels un syndicat professionnel d'ouvriers peut se constituer », elle classe les intérêts en litige parmi les intérêts individuels des membres et infirme la décision du tribunal de Charolles par la conclusion suivante :

« Que celles-là seulement, parmi les ouvrières syndiquées vis-à-vis desquelles les engagements pris par les patrons n'ont pas été remplis, ont le droit de se plaindre et de réclamer des dommages-intérêts qui, *bien évidemment, ne sauraient entrer dans la caisse du syndicat.* »

Ce dernier membre de phrase est caractéristique.

M. Hubert Valleroux nous a déjà montré comment cette interprétation de la loi de 1884, qui consiste à n'accorder l'action au syndicat que si le syndicat lui-même est intéressé, est trop restrictive et peut difficilement s'accorder avec l'article 6, qui donne *expressément* au syndicat le droit d'ester en justice, alors qu'il existe déjà *implicitement* en vertu du même article qui permet au syndicat de posséder certains biens.

Cette distinction exagérée n'est possible qu'à la faveur d'une notion inexacte de la personne morale du syndicat, qui, envisagée dans son fond, n'étant pas une chose simple, mais selon l'expression de M. Saleilles une « résultante », ne peut avoir par elle-même de réalité et n'a que celle qu'elle reçoit des éléments qui la composent, c'est-à-dire les intérêts indi-

viduels des membres de la profession qui font partie du syndicat. Et au lieu de voir dans le syndicat le représentant de ces intérêts individuels, on n'a vu que ces derniers et, partant de là, on a refusé toute action au syndicat en vertu de la règle : « Nul en France ne plaide par procureur. »

Il est bon d'ajouter que les circonstances de la cause étaient défavorables à la mise en relief de l'intérêt professionnel. Il s'agissait en effet d'une partie seulement des syndiqués, et c'est en outre spontanément que ces syndiqués avaient renoncé à certains avantages obtenus par le syndicat.

La chambre syndicale se pourvoit en Cassation (1) et invoque un moyen unique, « violation de l'article 6 de la loi de 1884 et fausse application de la règle : « Nul en France ne plaide par procureur. »

La Cour suprême, comme la Cour de Dijon, « tout en reconnaissant que la fixation du taux des salaires et la réglementation des heures de travail rentrent dans la catégorie des intérêts généraux dont la défense appartient aux syndicats professionnels », s'inspire surtout des circonstances et particulièrement du texte de la convention collective au bas de laquelle on lisait la mention suivante : « Accepté par les soussignés membres de la Chambre syndicale de Chauffailles au

(1) Dalloz, 91, 1, 241.

nom des ouvriers », pour déclarer, d'accord avec la Cour de Dijon, que le syndicat de Chauffailles « n'a été dans l'espèce qu'un simple *intermédiaire* entre les propriétaires de l'usine et leurs ouvrières, auxquelles diverses concessions étaient faites, que le syndicat n'a aucunement souffert des manquements reprochés aux patrons ».

La Cour de cassation ne fait pas, comme la Cour d'appel, une distinction exagérée entre l'intérêt du syndicat et l'intérêt de ses membres, distinction si accentuée que l'intérêt professionnel, qui les concerne l'un et l'autre, et pour la défense duquel le syndicat a été établi, n'est pas dégagé et voit s'établir à sa place l'intérêt particulier ou l'intérêt syndical, mais dans l'absence d'un intérêt propre au syndicat, elle se refuse à voir dans ce dernier la « résultante » des intérêts individuels professionnels de ses membres pour en faire un simple « intermédiaire », une sorte de mandataire, mais pour aboutir finalement au même résultat : le refus de l'action au syndicat.

La question va se poser de nouveau devant les tribunaux.

Affaire de la Compagnie des Omnibus.

A la suite d'une grève, les administrateurs de la Compagnie des Omnibus avaient passé avec le syndicat de leurs employés une convention fixant en prin-

cipe à douze heures la journée de travail effectif, c'est-à-dire non compris les temps de repas, fixés à une heure et demie.

La Compagnie ayant contrevenu à cette clause, le syndicat l'attaque devant le Tribunal de commerce de la Seine (1) et réclame :

1° L'observation de la durée de travail ;

2° 50.000 francs de dommages-intérêts pour préjudice moral et matériel causé au syndicat.

Sur la durée de la journée de travail, après examen de la cause, le tribunal conclut :

« Qu'il y a lieu de rappeler la Compagnie des Omnibus à l'observance du contrat, en disant que, dans un délai et sous une contrainte à impartir, elle sera tenue de ne faire travailler ses employés que douze heures par jour, depuis la sortie du dépôt jusqu'à la rentrée au dépôt, non compris le temps des repas, fixé à une heure et demie. »

C'est là la reconnaissance formelle pour le syndicat du droit de passer et de défendre son contrat collectif.

Mais sur la deuxième demande, c'est-à-dire sur la sanction à donner à ce contrat, le tribunal ne reconnaît pas au syndicat les mêmes droits que pour sa formation et son exécution, et nous allons encore ici

(1) Décision du tribunal de commerce de la Seine du 14 février 1892 (*Revue de droit industriel*, 1893, p. 72).

retrouver la distinction entre l'intérêt du syndicat et l'intérêt de ses membres, pour faire agir la règle : « Nul en France ne plaide par procureur. »

Le tribunal fait rentrer dans l'intérêt syndical le préjudice moral causé au syndicat et lui accorde de ce fait, comme réparation suffisante, « le rappel de la Compagnie des Omnibus au respect de ses engagements et la condamnation de celle-ci aux dépens. »

Quant au préjudice matériel, il le ramène à un intérêt individuel, ce qui est vrai, mais pour dénier par là l'action du syndicat, ce qui, comme l'a montré M. Hubert Valleroux, enlève à la loi de 1884 son sens, et au syndicat en même temps que sa nature fondamentale, son utilité :

« Attendu, dit le tribunal, en parlant du préjudice, qu'il a pour base le paiement des heures supplémentaires que la Compagnie des Omnibus aurait fait faire à un certain nombre de ses employés ;

« Que ce préjudice, en admettant qu'il fût justifié, ne saurait être réparé qu'à l'égard de ceux auxquels il a été causé ; qu'il s'agit là, non d'intérêts communs à l'universalité des membres du syndicat, *mais bien de droits individuels pour la poursuite desquels la chambre syndicale n'a pas qualité pour ester en justice* ;

« Qu'en conséquence, il échet de déclarer de ce chef la demande non recevable et mal fondée. »

Puis aussitôt, se mettant en contradiction avec cette dernière conclusion et la règle de procédure qui veut que l'on se place pour apprécier les faits au jour de la demande, il condamne la Compagnie des Omnibus, si dans un délai d'un mois elle n'observe pas la clause concernant la durée de la journée de travail, à payer à la chambre syndicale « la somme de 100 francs par jour de retard pendant un mois, après lequel il sera fait droit. »

Il y a là une décision équivoque et pour ainsi dire à double face : elle se rapproche de celle de la Cour de cassation pour le passé et pour l'avenir elle donne au syndicat le droit de faire exécuter le contrat collectif. Encore y met-elle des réserves ; au lieu de lui reconnaître ce droit d'une façon nette et définitive, elle le lui accorde seulement pour « un mois, après lequel il sera fait droit ».

CHAPITRE III

CONFLITS AU SEIN DE LA COLLECTIVITÉ

Nous ne rencontrerons pas sur ce point de débats bien caractérisés, néanmoins nous examinerons quelques-uns de ceux qui s'en rapprochent.

La question s'est posée sur le terrain propre au con-

trat collectif devant le conseil des prud'hommes de la Seine, le 13 avril 1895 (1).

Un ouvrier syndiqué avait passé avec un patron, au mépris du contrat collectif, un contrat individuel.

Le conseil des prud'hommes annula le contrat.

On peut faire au jugement cette objection, qu'avant de parler de la rupture d'un engagement envers la collectivité il faut établir cet engagement.

Mais cela est impossible dans l'état actuel des textes, même si l'on fait intervenir l'intention des parties, car, en raison de l'article 7, il pourra toujours s'y soustraire en sortant du syndicat.

Une décision du tribunal de Lyon, 16 décembre 1896 (2), admet la légitimité de la mise à l'index d'un patron vis-à-vis des syndiqués pour l'application d'un tarif unilatéral.

Nous pourrions raisonner par *a fortiori* au cas de contrat collectif.

Mais toujours l'article 7 permet au syndiqué de se soustraire à ses obligations en sortant du syndicat.

A la suite de pourparlers entre les syndicats des ouvriers typographes et des maîtres imprimeurs de Limoges, un contrat fixant un tarif du prix de la main-d'œuvre avait été accepté et signé le 29 mars 1900 par

(1) *Revue pratique de droit industriel*, 1895, page 205.

(2) *Revue pratique de droit industriel*, année 1897, p. 156.

tous les patrons syndiqués ou non, à l'exception de deux maîtres imprimeurs, dont un nommé Dumont, et employant des ouvriers syndiqués. Le contrat devait entrer en vigueur à partir du 1^{er} avril suivant pour une période de cinq ans. Les ouvriers, jugeant à propos de ne pas accepter les conditions de travail imposées par Dumont dans son règlement d'atelier, se mettent en grève, et le syndicat fait défense aux membres de la Fédération française du livre de travailler chez Dumont.

Dumont attaque le syndicat en dommages-intérêts devant le tribunal de Limoges, le 21 novembre 1901 (1).

Le tribunal de Limoges reconnaît expressément au syndicat le droit de défendre à ses membres, sous peine d'exclusion du syndicat, d'accepter du travail chez Dumont.

Il motive sa décision par les raisons suivantes :

« Attendu que l'interdiction faite à ses adhérents d'aller travailler chez Dumont ne devait entraîner pour ceux qui ne tiendraient pas compte de cette défense que leur radiation des contrôles et la privation des avantages offerts par l'organisation syndicale...;

« *Que les ouvriers étaient seulement mis en demeure d'opter entre deux partis, dont les conséquences pouvaient être appréciées par eux en toute liberté ;*

(1) Sirey, 1903, 2, p. 234.

« Que retirer à un syndicat la faculté de formuler une semblable injonction, lorsqu'il agit dans la sphère de ses attributions, ce serait, dans la plupart des cas, le placer dans l'impossibilité d'assurer dans l'intérêt commun l'exécution des mesures que la loi l'autorise à prendre. »

C'est la reconnaissance au profit du syndicat du droit d'exclusion, exigé par la nécessité pratique, pour l'efficacité de l'action syndicale, mais à la condition qu'il réserve la liberté individuelle, qui se traduit ici par le droit d'option.

En outre, c'est là implicitement et par réciprocité la reconnaissance formelle pour le syndicat du droit de mettre à l'index un patron ou un groupe de patrons *vis-à-vis de ses membres* (toujours sous réserve de leur droit d'option).

Dumont interjette appel devant la Cour de Limoges. Cette dernière, par son arrêt du 10 juin 1902 (1), confirme la décision du tribunal.

Elle envisage surtout la mise en interdit du patron vis-à-vis des syndiqués :

« Considérant que la mise en interdit de l'établissement de l'appelant par le syndicat n'a pas été abusive, qu'elle a été déterminée par le refus certain de l'appelant de signer le tarif syndical », qu'elle « n'a point

(1) Sirey, 1903, 2, p. 233.

été provoquée par un mensonge ou des manœuvres déloyales..... »

La cour, on le voit, insiste sur ce fait que le syndicat agit légalement, c'est-à-dire sans contrevenir à l'article 1382 (en restant dans son rôle) et à l'article 414 (en n'usant pas de violence ou de manœuvres frauduleuses).

Il ressort de cet arrêt, comme le dit M. A. Wall (1), le principe suivant : « Un syndicat agit dans la limite de ses droits et n'est point passible de dommages-intérêts lorsqu'il met *vis-à-vis des membres du syndicat* un chef d'entreprise à l'index, pourvu qu'il agisse pour la défense des intérêts professionnels dont il s'est donné la garde. »

Dumont se pourvoit en cassation. La Cour, dans un arrêt du 25 janvier 1905 (2), confirme les deux décisions antérieures. A la fin de son arrêt, elle justifie les mesures du syndicat « comme prises pour la seule défense des *intérêts professionnels du syndicat* ».

Remarquons en passant que c'est au sujet de conflits au sein de la collectivité que nous voyons apparaître pour la première fois dans la jurisprudence la notion de l'intérêt professionnel pris en lui-même,

(1) Sirey, 1903, 2, p. 225.

(2) Sirey, 1906, première partie, p. 209.

c'est-à-dire dégagé de l'intérêt du syndicat et de l'intérêt individuel de ses membres.

Nous trouvons une autre décision du tribunal de Grenoble, du 6 mai 1902 (1) : il s'agissait dans l'espèce simplement d'un contrat collectif à conclure par un syndicat de médecins avec les compagnies, dans le but de leur imposer un tarif unique de 15 francs pour chaque accident. Avant que le syndicat n'ait abouti, un de ses membres traite avec une compagnie à un prix inférieur au tarif visé.

Le syndicat actionne ce dernier en dommages-intérêts, et le tribunal décide : « Le membre qui accepte de donner ses soins à un prix moindre, de façon à accaparer la clientèle des compagnies, contrevient à ses engagements envers le syndicat et peut être condamné au profit dudit syndicat à des dommages-intérêts.

« Le seul fait d'adhérer à un syndicat emporte *engagement de se conformer aux statuts et aux délibérations régulièrement prises*, qui deviennent la loi des parties au même titre que toute convention valable. »

Mais il ajoute aussitôt (obstacle inévitable que nous retrouvons toujours) :

« Sauf la faculté réservée par la loi à chacun de ses membres de se retirer du syndicat. »

(1) Dalloz, 1903, 2, p. 31.

Le tribunal d'Aix, le 23 novembre 1903, eut à juger le cas d'un ouvrier syndiqué exclu du syndicat pour refus de s'associer à une grève.

Après examen de la cause, il a recours à la loi de 1884 et au droit commun de l'article 1184 et décide en faveur du syndicat tout en sauvegardant le principe de la liberté du travail :

« Attendu qu'il est certain qu'en principe tout ouvrier a le droit de travailler comme il l'entend, quand il le juge convenable et dans les conditions qu'il croit devoir accepter ;

« Mais attendu que des engagements spéciaux pris à l'égard du syndicat peuvent modifier et restreindre dans une certaine mesure l'exercice de ce droit, notamment dans l'intérêt commun ;

« L'exclusion d'un syndicat peut avoir lieu pour des faits prévus limitativement ou pour des faits contraires aux obligations découlant pour lui de son entrée dans le syndicat. »

La Cour d'appel d'Aix s'est prononcée dans le même sens dans son arrêt du 7 décembre 1904 (1).

M. Planiol, dans une note (2), approuve la décision par la considération suivante :

« Il n'y a pas atteinte à la liberté individuelle, l'ou-

(1) Dalloz, 1905, 2, p. 121.

(2) *Bul. of. trav*, 1905, p. 35.

vrier est seulement tenu d'opter entre les avantages et les inconvénients de l'isolement et ceux du syndicat.

« Chaque citoyen perd nécessairement en liberté ce qu'il gagne en sécurité dans la vie sociale. Aucune association ne peut vivre sans discipline, cela est vrai surtout pour les syndicats ouvriers qui contiennent des foules. »

APPRÉCIATION

Si nous examinons ces solutions diverses, nous avons le spectacle d'une jurisprudence impuissante à établir légalement un engagement du syndiqué envers la collectivité, alors même que cet engagement existerait dans les statuts du syndicat ou dans une clause du contrat collectif ; car le syndicat et le contrat collectif sont dominés et régis par les principes de la liberté individuelle, laquelle ici, sous forme de liberté de travail et de liberté d'association, vient paralyser l'action du syndicat en vue de l'exécution du contrat collectif, quand elle n'a pas été auparavant déjà un obstacle à la formation du contrat collectif.

Nous voyons ainsi la jurisprudence, tantôt annulant le contrat individuel de travail passé au mépris du contrat collectif, mais sans pouvoir établir l'engagement du syndiqué, seule base véritable de l'annulation ; tantôt concluant à un engagement en vertu de l'article 1184, mais impuissante à le rendre effectif en rai-

son du droit d'option consacré par l'article 7 de la loi de 1884, en vertu duquel un syndiqué peut « se retirer à tout instant de l'association nonobstant toute clause contraire. »

Le syndicat n'a ainsi à sa disposition que des moyens de fait : l'interdit et l'exclusion. Encore, il ne peut les employer qu'à la condition de ne pas tomber sous le coup des articles 1382 du Code civil et 414 du Code pénal, c'est-à-dire de toujours rester dans son rôle en agissant dans un intérêt professionnel et de ne pas user de violences ou manœuvres frauduleuses.

Dépourvu ainsi, dans la législation actuelle, d'un moyen juridique actif, qui lui permette d'assurer et de garantir l'exécution du contrat collectif, le syndicat nous apparaît plutôt comme protégé contre les revendications ou les attaques de ses membres ou leurs agissements, qu'investi d'un véritable droit à l'encontre de ces derniers.

C'est là pour lui une cause de faiblesse.

CHAPITRE IV

LE CONTRAT COLLECTIF ET LES TIERS

Il nous reste à examiner maintenant quelle est la valeur juridique du contrat collectif vis-à-vis des tiers, c'est-à-dire de ceux qui n'ont pas été parties ou représentés au contrat.

La question revient à ceci : Un syndicat peut-il, pour la défense de son contrat collectif, mettre à l'index, vis-à-vis des non syndiqués, un industriel non syndiqué également, ou obliger un industriel non syndiqué à n'employer que des ouvriers syndiqués, ou, autrement dit : les faits prévus par l'ancien article 416 ne pouvant plus donner lieu à une répression pénale, peuvent-ils donner lieu à une demande en réparation civile, à une condamnation en dommages-intérêts.

Une décision du tribunal de Lyon, du 15 mai 1895 (1), défend au syndicat de signifier aux patrons l'interdiction, sous peine de grève, d'employer dans leurs ateliers des ouvriers non syndiqués, en raison de la liberté du travail et de la liberté d'association.

(1) *Revue des Sociétés*, 1895, page 493.

Il semble dès lors que, par analogie, le syndicat ne saurait forcer un patron étranger au contrat collectif à le respecter, sous peine de grève, vis-à-vis d'ouvriers étrangers également à ce contrat.

Cette solution est très nette. Nous allons voir celle de la Cour suprême.

Cas de l'ouvrier Joost.

Rappelons brièvement les faits : Joost faisait partie du syndicat des ouvriers imprimeurs sur étoffes de Bourgoin-Jallieu, puis il refuse de payer ses cotisations mensuelles et de ce fait se considère comme démissionnaire, selon une clause des statuts. Malgré les démarches faites auprès de lui, il refuse de rester ou de rentrer dans le syndicat. Là-dessus, dans une réunion, les syndiqués l'ont déclaré exclu du syndicat et ont pris la résolution de ne pas travailler là où Joost travaillerait. Tous les industriels, menacés de grève s'ils gardaient ou embauchaient Joost, refusent ses services. Alors Joost s'adresse à la justice.

Il actionne le syndicat en dommages-intérêts devant le tribunal civil de Bourgoin, le 11 janvier 1890 (1). Il invoque la violation de l'article 7 de la loi de 1884 et demande des dommages-intérêts pour le préjudice que lui cause le syndicat.

(1) Dalloz, *Pandectes*, 1894, 2, p. 241.

Le tribunal constate que, depuis l'abrogation de l'article 416 du Code pénal, la coalition, « le fait par les patrons ou les ouvriers de se concerter en vue de préparer une grève et de mettre en exécution ce plan concerté, cesse d'être considéré comme un délit punissable ».

Puis il conclut du pénal au civil, pour dire que la coalition désormais est « un droit », « d'où il suit que l'ouvrier contre lequel ce droit est exercé ne saurait, quelque préjudice qu'il en éprouve, être admis à réclamer des dommages-intérêts ».

Il admet cependant une restriction à cette solution absolue en disant : « Il ne serait fait échec à ces principes que dans le cas où le syndicat aurait usé à l'encontre de Joost ou de son patron de voies de faits ou de manœuvres frauduleuses. »

Bref, depuis l'abrogation de l'article 416, la coalition est un droit, par conséquent une chose licite, et ne peut donner lieu à des dommages-intérêts que si l'on enfreint les articles 1382 du Code civil et 414 du Code pénal.

Le sieur Joost se pourvoit en appel devant la Cour de Grenoble, le 28 octobre 1890 (1).

La Cour envisage le procès au même point de vue que le tribunal et dit : « Toute la question est de savoir

(1) Dalloz, *Pandectes*, 1891, 2, p. 241.

si les faits invoqués par Joost présentent les caractères juridiques d'une faute et tombent par suite sous l'application de l'article 1382. »

Puis il conclut comme le tribunal, que les faits relevés par Joost contre le syndicat « n'ont par eux-mêmes rien d'illicite et qu'il n'est point articulé par l'appelant que ces menaces aient été accompagnées de violence ni de manœuvres frauduleuses ».

Puis il conclut du pénal au civil, « que le législateur de 1884 aurait fait œuvre contradictoire en supprimant, au point de vue pénal, les prohibitions particulières de l'article 416 pour le conserver au point de vue civil », « que la démarche du syndicat ne tombe à aucun point de vue sous l'application de l'article 1382 », qui exige, pour qu'il y ait lieu à dommages-intérêts, un préjudice causé par une faute.

La Cour ajoute sans trop l'affirmer cette autre considération : que la démarche du syndicat « *paraît* avoir été déterminée par des considérations *d'intérêt professionnel* ; que, sans doute, il y a eu pression morale, mais qu'exercée à l'aide de moyens licites, *dans un but licite*, la pression morale ne saurait constituer une faute ».

Nous rencontrons ici une nouvelle considération ; non plus l'acte lui-même ou l'exercice du droit, mais le but poursuivi dans l'acte, et qui le justifie. Nous touchons là à la théorie de l'abus du droit. La Cour de

Grenoble semble même avoir pressenti un abus, car elle disait à la fin : « que si, à l'expérience, de pareils agissements étaient jugés trop abusifs pour être tolérés, c'est au pouvoir législatif seul qu'il appartiendrait d'y mettre un terme ».

C'est ce que va faire ressortir le procureur général en cassation (1), où Joost se pourvoit, en invoquant la violation des articles 7 de la loi du 21 mars 1884 et l'article 1382 du Code civil, c'est-à-dire la liberté de sortir du syndicat sans en éprouver de préjudice de la part du syndicat.

Le procureur général critique l'analogie du pénal au civil : « Cesser de considérer un fait comme délictueux, n'est pas par là même le rendre licite au regard de la loi civile et défendre de le considérer désormais comme une faute, pouvant engendrer une action en dommages-intérêts. »

Puis il ajoute : « Ces actes, fussent-ils licites en eux-mêmes, qu'il faudrait encore se demander s'ils ne prenaient pas le caractère d'une faute par les circonstances dans lesquelles ils se produisaient et par le but que ses auteurs se proposaient d'atteindre. S'il est permis d'user de tout son droit pour la sauvegarde d'un intérêt légitime, si minime qu'il soit, l'usage cesse d'en être licite et engendre une action en dom-

(1) Dalloz, 1892, 4, 449.

mages et intérêts s'il a pour unique mobile la volonté de nuire à autrui. »

Or, Joost continuait de travailler aux mêmes conditions que lorsqu'il faisait partie du syndicat. Il semble qu'il s'agit là d'une expulsion exigée « sans motif, par pur caprice malicieux », pour lui nuire et sans profit pour les syndiqués. Voilà ce qui constitue l'acte dommageable illicite, l'abus d'un droit : « nuire à autrui sans profit pour soi-même ». Or, les syndicats ont pour objet exclusif (art. 3) l'intérêt professionnel. Ou bien pour échapper à l'accusation de faute résultant de l'abus d'un droit il faut dire que la coalition avait pour but de faire rentrer Joost dans le syndicat ; mais alors, il y a violation de l'article 7 de la loi sur les syndicats.

Sur ce rapport, la Cour rendit un arrêt par lequel elle déclare licite la coalition faite dans un but d'intérêt professionnel. Or, ici, l'intérêt professionnel n'est pas le but poursuivi, puisque Joost travaillait aux mêmes conditions que les syndiqués ; il y a de plus violation de l'article 7, qui consacre la liberté syndicale. L'arrêt casse et renvoie l'affaire devant la Cour de Chambéry (1).

La Cour de Chambéry, saisie du renvoi prononcé

(1) Dalloz, 1893, 2, p. 191.

par la chambre civile, le 22 juin 1892 (1), après cassation de l'arrêt de la Cour de Grenoble du 28 octobre 1890 (2), a statué en ces termes :

« Attendu qu'il n'est permis à personne d'abuser de son droit ; qu'il y a abus d'un droit toutes les fois que celui qui prétend l'exercer n'agit que dans le but de nuire à autrui, sans aucun intérêt pour lui-même ; que, dans l'espèce, Joost était, comme les intimés le reconnaissent dans leurs conclusions, « un homme indifférent en soi » ; que son maintien dans l'usine pas plus que son exclusion ne pouvaient avoir une influence quelconque sur la hausse ou la baisse des salaires, les rapports des ouvriers avec le patron, ni sur aucune des conditions du travail ; que, dans ces circonstances, leur menace de cesser le travail n'était en réalité qu'une manœuvre injustement dirigée contre un ouvrier auquel ils ne pouvaient adresser aucun reproche sérieux. »

Puis, sans contester la licéité de l'acte en soi du syndicat, il voit une faute dans le fait d'avoir contrevenu à l'article 3 de la loi du 21 mars 1884, qui donne pour objet à l'action syndicale l'intérêt professionnel ; or, « aucun intérêt professionnel n'étant attaché au

(1) Dalloz, 1892, 1, 449.

(2) Dalloz, 1891, 2, p. 241.

renvoi de Joost, le syndicat en l'exigeant est sorti de ses attributions, il a donc agi sans droit ».

Nous voyons donc que le seul motif qui entraîne condamnation du syndicat c'est l'absence d'intérêt professionnel, l'exercice d'un droit dans le seul but de nuire; inversement, le syndicat pourrait agir valablement toutes les fois que l'intérêt professionnel est en jeu.

Cas de Monnier-Renaud

Nous sommes ici en présence d'ouvriers coalisés.

Les ouvriers du sieur Légal, dans un moment où il y avait beaucoup de commandes, remettent à leur patron une lettre dans laquelle ils se plaignent du chef d'équipe Monnier et demandent son renvoi sous peine de ne pas rentrer à l'atelier. Monnier, congédié, forme contre le sieur Renaud, l'un des signataires de la lettre et son principal instigateur, d'après lui, une demande de 2.000 francs de dommages et intérêts.

Sur ce cas, le tribunal civil de Nantes, à la date du 7 février 1894, a rendu le jugement suivant :

« Attendu que la loi du 27 mars 1884, en abrogeant l'article 416 du Code pénal, a rendu licites les actes de cette nature (grève, coalition), *sans distinction de mobile* ; que, substituer des responsabilités civiles aux pénalités abrogées serait aller contre le vœu de la loi. »

Et, rappelant la maxime : *Neminem lædit qui suo jure utitur*, il repousse les conclusions du demandeur.

Sur appel de Monnier, la Cour de Rennes, le 21 juillet 1894, confirme ce jugement par adoption des motifs.

Monnier se pourvoit alors en cassation, il invoque un moyen unique : violation de l'article 1382 et du principe de la liberté du travail.

Dans un arrêt du 9 juin 1896 (1), la Cour de cassation déclare :

« Attendu que, depuis l'abrogation de l'article 416 du Code pénal, les menaces de grève adressées sans violences ni manœuvres frauduleuses, par des ouvriers à leur patron, en suite d'un plan concerté, *sont licites quand elles ont pour objet la défense d'un intérêt professionnel* ;

« Attendu, néanmoins, qu'elles peuvent encore constituer une faute, obligeant ceux qui l'ont commise à la réparer, quand, inspirées par un pur esprit de malveillance, elles ont pour effet d'imposer au patron un renvoi qu'aucun grief sérieux ne pouvait motiver. »

La Cour casse l'arrêt pour n'avoir pas recherché si Renaud n'avait poursuivi qu'un intérêt professionnel, comme il le prétendait, ou bien, au contraire, comme

(1) Sirey, 1897, 4, p. 25.

le soutenait le demandeur s'il avait obéi à un sentiment de malveillance injustifié.

Il ressort de ces deux arrêts que tout repose sur la distinction suivante, à savoir : le groupe des ouvriers coalisés ou le syndicat agit-il dans l'intérêt professionnel ou en dehors de cet intérêt ? Dans le premier cas, il est dans son droit parce que dans son rôle. Dans le second cas, il y a faute, car n'y eût-il que le seul fait de l'absence d'intérêt, que cela suffirait pour constituer un abus de droit, c'est-à-dire une faute et donner lieu à l'application de l'article 1382 du Code civil.

Il y a donc ici dans ce conflit deux intérêts très respectables en contradiction : d'une part, l'organisation ouvrière professionnelle qui est en jeu et, d'autre part, la liberté individuelle ou le sort de certains ouvriers. M. Raoul Jay (1) pense que, pour les concilier, le mieux paraît être d'appliquer jusque dans les détails la distinction de principe formulée par la jurisprudence : y a-t-il oui ou non intérêt professionnel ? Ce serait pour chaque cas une question de fait à examiner.

C'est aussi l'opinion de M. Wahl (2) : Un syndicat peut, dans la mesure où il agit dans l'intérêt profes-

(1) A son cours, 1907.

(2) Sirey, *Pandectes*, 1903, 2, p. 225.

sionnel dont il a la garde, mettre à l'index un industriel, c'est-à-dire, pour employer les termes de l'ancien article 416 du Code pénal, « porter atteinte au libre exercice de l'industrie et du travail ».

Or, personne ne contestera l'intérêt professionnel qu'il y a au respect et au maintien des conditions obtenues dans un contrat collectif.

Nous pouvons en conclure que le syndicat sera admis à user des moyens licites mis à sa disposition, lorsque les tiers seront un obstacle à la réalisation ou à l'exécution de ce contrat.

Mais vis-à-vis des tiers comme au sein de la collectivité, le but n'est atteint que pratiquement et non juridiquement, par des moyens de fait et non de droit.

C'est la conclusion à laquelle aboutit M. B. Raynaud dans une étude sur l'intérêt professionnel des syndicats ouvriers devant les tribunaux français (1) : « En somme, et pour résumer cette discussion, le seul syndiqué, en l'état actuel de la jurisprudence, est tenu de respecter les conditions de travail stipulées par le syndicat.

« Cette solution ne saurait être critiquée en l'état actuel des textes au point de vue juridique. »

(1) *Questions pratiques de Législation ouvrière*, 1906, p. 59.

CINQUIÈME PARTIE

Solutions proposées.

Certains auteurs ont proposé divers moyens pour la réalisation du but poursuivi par le contrat collectif. Ce sont MM. Yves Guyot, B. Raynaud et Paul-Boncour.

CHAPITRE PREMIER

SYSTÈME PROPOSÉ PAR M. YVES GUYOT (1)

C'est la théorie de l'organisation du marché du travail.

Dans cette théorie, quittant tout terrain philosophique et sentimental, pour se placer sur le seul terrain des faits, on constate que dans une société fondée sur le libre-échange et la liberté du travail, comme la

(1) *Conflits du travail et leur solution*, 1903.

nôtre, le travail est assimilé à une marchandise où, à tout le moins, patrons et ouvriers se comportent en fait, comme si le travail était une marchandise.

On constate en outre que le marché du travail est resté en arrière du marché des capitaux et des produits, pour lesquels se sont constitués des intermédiaires, des organes d'information et de publicité, tels que banques, agences, maisons de commerce, etc.

Et pour réaliser cette organisation, qui fait défaut, M. Yves Guyot préconise la forme de société commerciale ordinaire. Ces sociétés n'ayant pas besoin de capitaux, de matières premières, d'outillage, et n'ayant qu'une marchandise à écouler, à savoir le travail, pourraient être très facilement constituées par des ouvriers. La société serait garante du contrat, en même temps qu'elle aurait un intérêt moral à se créer une bonne réputation.

On ajoute qu'ayant le gain pour but, elle n'aura pas l'esprit de combativité qui anime parfois les syndicats.

Cette solution ne nous paraît pas acceptable pour deux raisons.

La première : sa réalisation rencontre une grande difficulté d'ordre à la fois psychologique et physiologique. Le travail, en effet, qui n'est au fond que l'activité de l'homme, lui est intimement lié et ne peut être mobilisé sans ce dernier. Or, l'homme ne se change

pas de place comme on fait d'un colis, d'une marchandise, il a ses attaches, ses habitudes, etc.

La deuxième raison, qui est décisive, est la suivante : si ce système tend à rétablir l'égalité au contrat de travail (à condition de ne pas penser avec M. B. Raynaud (1) que, par contre, l'ouvrier va dépendre de la société commerciale de travail), il manque l'autre but du contrat collectif, à savoir : la limitation de la concurrence sur le terrain purement professionnel.

Ces sociétés de commerce vont en effet se faire entre elles une concurrence qui tendra à faire subir aux ouvriers les pires conditions de travail ; il n'y aura rien de changé.

Ou bien il faut supposer une entente entre toutes les sociétés commerciales de travail pour une même profession ; c'est justement ce à quoi tend le syndicat : l'entente de tous les travailleurs d'une même profession afin de supprimer entre eux la concurrence et d'offrir leur travail aux meilleures conditions possibles.

(1) Thèse déjà citée, p. 354.

CHAPITRE II

SYSTÈME DE M. B. RAYNAUD

M. Rayandu, dans sa thèse (1), préconise une solution rendant obligatoire non pas le contrat collectif de travail, mais seulement la *forme collective* pour tout contrat de travail. Il y arrive grâce à un contrat collectif légal, qui sera comme la normale, la coutume du métier pour lequel il sera établi.

Et aucun contrat de travail, soit collectif, soit individuel, ne pourra, sous peine de nullité, contenir des conditions contraires ou inférieures à ce contrat collectif légal. Pour assurer l'exécution des contrats ainsi passés il accorde une action et au syndicat pour la défense de son contrat collectif, et à l'ouvrier isolé pour la défense de son contrat individuel.

Un semblable régime, s'il a l'avantage de réaliser le but poursuivi par son auteur, à savoir : d'établir l'égalité au contrat de travail, et de sauvegarder la liberté individuelle, repose tout entier sur le contrat collectif légal. Or, ce contrat devra par définition contenir des minima sur les conditions du travail, et particulière-

(1) *Contrat collectif de travail*, thèse, Paris, 1901, p. 316.

ment sur les salaires. Mais comment établir ce minimum, avec l'extension de plus en plus grande du marché, les fluctuations des cours et les variations du coût de la vie selon les régions et les époques ? N'y aurait-il pas là, si l'on parvenait à établir ce minimum de salaire, un danger, résultant de cette fixité, de cette rigidité, ou tout au moins une gêne économique. Une fois établi, pour combien de temps vaudra-t-il ? Ce sont là des difficultés presque insurmontables qui s'opposent à la réalisation de ce projet.

Ce système laisse aussi en suspens le cas où, par suite de la présence de plusieurs syndicats, il se trouvera pour la même industrie plusieurs contrats collectifs en concours ; force est d'en faire valoir un seul, car la division du travail nécessite un régime unique pour tous les ouvriers dans une même usine. Et nous ne parlons ici que de la discipline particulière de l'atelier, et non pas de la loi de solidarité qui tend à uniformiser les conditions de travail dans une même profession. M. B. Raynaud voulait sans doute, à ce moment, sauvegarder à tout prix la liberté individuelle, car il n'a pas été sans s'apercevoir de cette solidarité, qu'il a si bien dégagée depuis dans son *Etude sur l'intérêt professionnel des syndicats devant les tribunaux français* (1), où, après avoir tiré les conclu-

(1) *Quest. prat. de Législ. ouv.*, 1906, p. 59.

sions de la jurisprudence citées plus haut, à savoir : l'absence d'un moyen de droit au service du syndicat, il ajoute :

« Mais il faut insister sur son caractère défectueux (le contrat collectif) et mauvais au point de vue économique.

« C'est une idée que l'expérience de la vie ouvrière de ces dernières années a bien dégagée, que la *nécessité de la collaboration de tous au maintien des conditions de travail obtenues par le syndicat*. Les non syndiqués et les ex-syndiqués profitent parfois des avantages obtenus par le syndicat ; n'y aurait-il pas là une raison pour étendre à leur égard la notion de l'intérêt professionnel dont le syndicat est le défenseur ? »

CHAPITRE III

THÉORIE DE PAUL BONCOUR

C'est en partant de ce fait d'expérience, la solidarité ouvrière (1), que M. Paul Boncour aboutit à l'idée du syndicat obligatoire.

Dans sa thèse (2) (qui eut la bonne fortune d'une

(1) « La communauté de profession crée entre ceux qui l'exercent une dépendance réciproque, une solidarité réelle et positive, analogue à celle que crée la communauté de territoire. Cette solidarité positive peut se définir, croyons nous, *le phénomène par lequel l'acte accompli par l'individu, membre d'un groupe, a son incidence sur les autres membres de ce groupe, et qui crée ainsi entre tous les membres du groupe une dépendance réciproque.*

Son aspect varie suivant les diverses professions :

— Pour les professions libérales, la solidarité prendra un aspect plus particulièrement moral, concernera l'honorabilité, la sécurité inspirées au public, les garanties offertes à la société tout entière.

— Dans un groupement d'industriels, il y aura une solidarité relative au prix de vente, à la quantité d'objets produits ; bon gré, malgré, la production au rabais, par l'un de ces industriels, entraînera l'avilissement des prix pour tous.

— Pour les ouvriers enfin, la solidarité se manifeste dans les questions de salaire et d'heures de travail. »

Le Fédéralisme économique (Alcan), (chapitre 1 § 3.), édit. 1901, pages 9 et 11.

(2) (Editeur Alcan), *Les Rap. de l'indi. et des groupes prof.*, Paris, 1900.

seconde édition sous ce titre : *Fédéralisme économique*) il nous dit à la page 178 :

« Par suite de cette incidence des actes de chacun sur l'ensemble de ceux qui exercent un même métier, le fait qu'un ouvrier travaille à des conditions différentes de celles fixées dans le contrat collectif, à un salaire plus bas, par exemple, est très grave pour tous les ouvriers du métier : *c'est là pour le contrat collectif une fissure qui le fera promptement disparaître.* »

Partant de ce fait, il nous montre que les syndicats tendent nécessairement à une souveraineté qui leur permette de régler d'autorité les conditions du travail dans la profession : « Les groupements professionnels évoluent donc, en fait, vers une souveraineté économique établie et maintenue par l'interdiction de travail de celui qui ne s'y soumet pas (1). »

Dès lors, le syndicat obligatoire lui apparaît comme le seul moyen de rendre le contrat collectif à la fois obligatoire et efficace.

La seule objection sérieuse qu'on puisse faire à ce système, c'est qu'il va à l'encontre de la liberté individuelle considérée sous la forme de liberté d'association et de liberté du travail.

Ne pourrait-on pas répondre ici qu'il ne peut exister

(1) *Fédéralisme économique*, conclusion, p. 357.

de liberté absolue et que le sacrifice de libertés individuelles est parfois rendu nécessaire pour aboutir à un résultat social. C'est de cette seule façon que l'Empire allemand est parvenu à établir le repos hebdomadaire, en interdisant même aux petits patrons qui n'ont pas d'employés d'ouvrir le dimanche.

On pourra objecter aussi l'esprit de lutte qui anime souvent les syndicats. Mais ne peut-on répondre que l'entrée de la masse des ouvriers dans le syndicat, en même temps qu'elle fortifiera le syndicat, le calmera et fera disparaître son esprit de combativité et contribuera par la multiplicité d'opinions religieuses ou politiques de ses adhérents à maintenir le syndicat, en tant que syndicat, sur son véritable terrain, le terrain professionnel (1).

(1) « Le jour où le syndicat sera obligatoire et, par conséquent, « général, il sera constitué en dehors de toute préoccupation « politique. Groupant tous les partis, il ne pourra trouver de « signe de ralliement que dans le souci des mêmes intérêts corporatifs. » Laronze, thèse déjà citée, page 253.

CHAPITRE IV

THÉORIE INDIVIDUALISTE

D'autres auteurs, au nombre desquels se trouve M. P. Bureau, ne croient pas à cette pondération des éléments violents ou révolutionnaires par l'entrée dans le syndicat d'éléments plus calmes. M. Paul Bureau pense en effet que tout groupement social, quel que soit son but, politique, professionnel ou autre, est toujours entraîné par une minorité dont l'ascendant s'impose. Et il craint de ce fait des déviations possibles du mouvement syndical, déviations qu'il serait difficile de corriger dans une organisation syndicale obligatoire. Toutefois, cette opinion n'est pas absolue, et M. Bureau ne s'oppose au syndicat obligatoire « qu'en raison de la facilité avec laquelle, *pour le moment du moins*, il peut se former dans un syndicat une majorité révolutionnaire (1) ».

Pour défendre cette idée du syndicat libre, M. P. Bureau s'autorise d'exemples pris à l'étranger,

(1) Conférence publique tenue le 17 mai 1907 (Paris, 19, rue d'Assas).

dans les deux pays où le mouvement syndical est le plus prospère .

L'Angleterre, « le pays natal du contrat collectif (1) », où le contrat collectif est un fait et non une institution juridique.

Les Etats-Unis, où, en raison de la liberté d'association pleine et entière qui est inscrite dans la constitution, nous trouvons à côté d'*unions incorporées*, c'est-à-dire qui se sont fait enregistrer, des *unions non incorporées*, c'est-à-dire des associations de pur fait. « Ce sont même, nous dit M. Morin dans son rapport, ces contrats collectifs, en dehors du droit, qui ont produit les meilleurs résultats aux Etats-Unis. »

En raison de ces considérations, M. Bureau préfère un mouvement qui résulterait de l'initiative libre et spontanée des individus, et si les premiers et d'autres après eux doivent être sacrifiés, il voit dans ce dévouement et ce sacrifice de quelques-uns la condition et comme la rançon du progrès social réalisé par ce mouvement syndical.

Cette absence de théorie juridique, le flottement de la jurisprudence, cette diversité des solutions proposées, le mouvement syndical lui-même, qui a besoin d'impulsions (surtout en France où domine le carac-

(1) Rapport présenté à la commission par M. Morin (*Bull. Soc. Ét. leg.*, 1907, p. 212.)

rière individualiste), le fait du contrat collectif qui s'impose et son utilité, sont autant de raisons qui nous montrent là une institution nouvelle, à laquelle il faut une législation nouvelle. De là vient le projet du gouvernement sur ce sujet et les travaux entrepris par la société d'Etudes législatives (1).

(1) C'est aussi l'avis exprimé par M. Colson dans son rapport déjà cité :

« La commission a reconnu que, bonnes ou mauvaises, ces conventions sont sanctionnées par la législation actuelle qui reconnaît la validité de tout contrat, du moment où il n'est ni prohibé par un texte formel, ni contraire aux bonnes mœurs et à l'ordre public — mais que l'absence de législation sur la matière et l'inexpérience juridique des parties laissent souvent planer la plus grande incertitude sur la portée de ces accords, sur l'étendue des obligations qui en résultent, sur les personnes liées par ces obligations et sur les sanctions dont elles sont susceptibles. Il lui a paru que c'était précisément le rôle du législateur en cette matière comme en toute autre, non pas d'inventer le droit, mais de le définir, en dégagant la portée juridique des actes engendrés par les besoins de la pratique, de manière à éclairer les parties sur certaines conséquences de ces actes, que trop souvent elles n'aperçoivent pas et à guider les juges lorsqu'ils ont à suppléer à l'incertitude des stipulations dont le sens et la portée sont débattus devant eux ». (*Bull. Soc. Ét. leg.*, 1907, p. 181.)

SIXIÈME PARTIE

Projet du gouvernement.

Nous nous abstiendrons de tout exposé historique. Nous allons étudier de suite, dans une dernière partie, parallèlement et comparativement, les récents travaux de la commission de la société des Etudes législatives sur la Convention collective et le titre II du projet du gouvernement sur ce même sujet.

Nous nous inspirerons surtout des séances tenues sur cette question par la Société pour la protection légale des travailleurs, au Musée Social (1), sous la présidence de M. Millerand, à la suite de rapports faits par MM. Perreau et Fagnot.

Nous diviserons cette dernière partie en cinq paragraphes.

§ 1. — Valeur et étendue de la convention collective.

§ 2. — Caractère de la convention collective.

§ 3. — De l'engagement des parties à la convention collective.

(1) Séances des 18 janvier, 16 février et 27 avril 1907.

§ 4. — Actions nées de la convention collective.

§ 5. — Solution proposée par M. Millerand.

Terminologie : Lorsque nous emploierons le mot *Projet* tout court, nous entendrons par là qu'il y a accord entre le projet du gouvernement et les travaux de la société d'Etudes législatives et nous ne dirons le projet du gouvernement ou le projet de la société d'Etudes législatives que dans les cas où l'un ou l'autre sera d'un avis différent.

§ 1. — *Valeur et étendue du contrat collectif.*

Le *Projet* commence par reconnaître aux syndicats ou collectivités le pouvoir de passer des conventions collectives. Il ne fait par là que consacrer un droit déjà reconnu par tous.

Puis, dans le même article 12, il définit la convention collective dans les termes déjà relevés dans la première partie, savoir : « Celle qui détermine certaines conditions auxquelles doivent satisfaire les contrats individuels qui seront conclus entre les personnes qui peuvent exiger l'application des clauses inscrites dans ces conventions. »

Pour sa validité, il exige qu'elle soit écrite (c'est là un des desiderata communs à tous ceux qui ont étudié la question du contrat collectif) et enregistrée au conseil des prud'hommes ou, à son défaut, au greffe de la justice de paix.

Dans le paragraphe suivant du même article, il favorise la tendance déjà constatée du contrat collectif à s'étendre, c'est-à-dire à obliger d'une façon absolue toutes les parties au contrat collectif, à ne jamais accepter ou imposer d'autres conditions que celles énoncées dans la convention. « Les employés, dit l'article 12, peuvent s'engager à respecter la convention soit chez les seuls employeurs signataires, ou dans tout contrat passé pendant la durée de la convention ou avec un employeur quelconque dans une région déterminée (1). »

Puis, s'attachant plus particulièrement à la valeur, à la force de la convention collective, le titre II du projet, dans son article 16 (qui n'est qu'une application d'un principe du droit civil, contenu dans l'article 1134, aux termes duquel les conventions légale-

(1) « Les membres de chaque groupe entendant obtenir de ceux de l'autre groupe l'engagement de ne pas se soustraire aux charges assumées, en traitant avec des tiers libres de tout engagement, il ne servirait de rien aux ouvriers que les patrons leur aient promis certains avantages, si le seul résultat était que ces patrons allassent chercher ailleurs des ouvriers plus accommodants; les patrons, de leur côté, n'auraient aucune garantie contre le détournement de leur clientèle par des concurrents réalisant un prix de revient moindre, grâce à une main d'œuvre plus économique, si les ouvriers pouvaient s'embaucher chez d'autres patrons dans des conditions plus avantageuses, pour ceux-ci, que celles qui résultent de la convention collective. » Rapport de M. Colson, *B. S. E. L.*, 1907, p. 486.

ment formées tiennent lieu de lois à ceux qui les ont faites), dit : « les règles déterminées en cette convention s'imposent nonobstant toute stipulation contraire ».

Le projet complète cette idée par l'article 17 ainsi conçu : « dans le cas où une seule des parties au contrat collectif de travail se trouve liée par une convention collective, une stipulation contraire sera nécessaire pour écarter dans le contrat les clauses de la convention collective ».

Nonobstant ce droit, et c'est par là qu'il favorise à nouveau, à la fois le maintien et l'extension de la convention collective, il ajoute aussitôt : ces stipulations contraires ne mettront pas « la partie liée par une « convention collective » à l'abri des poursuites possibles contre elle « à raison de l'inexécution des obligations assumées ».

C'est là, comme pour l'article précédent, une simple application d'un principe de droit civil, contenu dans l'article 1184 et en vertu duquel : « Dans le cas où un contrat synallagmatique n'est point résolu de plein droit, la partie envers laquelle l'engagement n'a point été exécuté, a le choix ou de forcer l'autre partie à l'exécution de la convention, lorsqu'elle est possible, ou d'en demander la résolution avec dommages et intérêts ».

Mais où le projet va le plus loin dans la force qu'il

donne à la convention et où il semble innover, c'est dans son article 18. On ne peut, en effet, rapprocher cet article d'aucun autre texte antérieur ; il se suffit à lui-même.

Par cet article, le projet déclare, qu'au cas où il n'existerait qu'une seule convention collective, enregistrée pour la profession ou la région, les patrons et les ouvriers de la profession et de la région, sauf preuve contraire (c'est-à-dire ici convention collective contraire), « seront présumés avoir accepté pour le règlement des rapports nés des contrats de travail, intervenus entre eux, les règles posées dans la convention collective ».

Bref, la loi donne à ce contrat collectif unique une force d'usage ou de coutume.

M. Perreau et M. Fagnot sont d'accord pour reconnaître au texte de cet article 18 un caractère trop extensif.

M. Perreau y aperçoit une intervention dissimulée et indirecte de la loi tendant à rendre la convention collective obligatoire. C'est pourquoi dans le but de mieux conserver à la convention son caractère contractuel, il juge prudent de repousser ce texte (1) ou tout au moins de le modifier.

(1) C'est aussi l'opinion émise par la récente assemblée générale de la Fédération des industriels et commerçants français, tenue le samedi 29 avril 1907, qui dans ses conclusions « Emet le vœu

M. Perreau donne à l'appui de son opinion plusieurs raisons :

1° La nécessité de passer une convention contraire pour échapper à l'article 18 et la difficulté qu'il y a d'exprimer dans un texte des conventions contraires ;

2° Le fait que les limites d'une région industrielle sont difficiles à déterminer, surtout en France, où l'organisation des juridictions professionnelles n'existe pas encore ;

3° De plus, il voit dans cet article 18, une source de conflits pour l'avenir.

Si l'article doit être maintenu, il propose son atténuation par l'adjonction au texte des termes suivants : qu'il ne fasse loi qu'à condition non seulement du défaut de convention contraire, mais même d'usage contraire.

Ceci revient à maintenir la coutume sur son terrain propre et à empêcher la convention écrite d'y pénétrer autrement que par une transformation de la coutume en convention écrite semblable. De la sorte, la convention et la coutume seraient placées par la loi,

« de rejeter en entier l'article 18 et repousse toute disposition « étendant les obligations d'un contrat collectif conclu entre un « syndicat et un chef d'industrie, à d'autres industriels de la « même région, sans l'assentiment et à l'insu des intéressés. »
Journal *le Temps*, samedi 22 avril 1907).

1. — *Journal le Temps*, samedi 22 avril 1907.

dans une même situation, sans qu'elle protège ou favorise l'une plus que l'autre.

M. Fagnot lui aussi trouve le texte de l'article 18 trop extensif.

Mais sans le rejeter, ni demander sa modification, il désire seulement qu'on restreigne son application. A cet effet, il distingue trois espèces de conventions collectives :

1° La convention passée par un seul patron, même important, avec ses ouvriers. C'est le contrat d'usine dont nous aurons l'occasion de reparler plus loin ;

2° Le contrat dans lequel une seule des parties se trouve soumise à une convention collective ;

3° La convention passée entre deux collectivités, véritablement représentées ; le syndicat ouvrier d'une part et le syndicat patronal de l'autre.

Aux yeux de M. Fagnot, c'est là le seul contrat collectif, véritablement social et qui seul pourrait recevoir, à titre d'usage, la force et l'étendue que tend à lui donner l'article 18.

Mais, même alors, M. Fagnot pense que l'article 18 aurait besoin, sinon d'être restreint, du moins d'être éclairé, précisé, en exigeant certaines conditions, par exemple : que les syndiqués en présence comprennent la majorité de la profession.

La proposition de M. Fagnot est plus favorable à

l'extension du contrat collectif que celle de M. Perreau, car, au lieu de contenir toujours et partout le contrat collectif dans le droit écrit (si l'on peut employer cette expression), il le laisse pénétrer à titre d'usage là où il n'existe pas encore. Il est vrai qu'il ne lui permet cette pénétration qu'à certaines conditions qui, d'une part, restreignent son action, mais, d'autre part, la font s'exercer dans des circonstances plus favorables, puisqu'à ce moment le contrat collectif sera passé par des collectivités fortes et organisées. Alors seulement la loi le revêtirait du caractère d'usage obligatoire, sauf clause contraire.

§ 2. — *Caractère de la convention collective.*

La convention collective sera-t-elle obligatoire ou contractuelle ?

Les uns : M. Perreau et M. Fagnot, partisans de conserver à la convention son caractère contractuel, comme plus moral (puisque'elle serait le résultat d'un effort spontané), seraient satisfaits par l'une ou l'autre des modifications qu'ils proposent à l'article 18 du projet ; car alors la convention ne serait applicable qu'à ceux qui l'auront acceptée, soit expressément comme parties ou représentée au contrat, soit tacitement par l'absence de convention ou même d'usage contraire (1).

(1) M. Perreau n'est pas pour cela, ennemi de toute interven-

D'autres, comme l'abbé Lemire, prévoyant la force des choses, pensent que la convention collective, à la faveur de la loi, quittera le terrain contractuel pour créer sur le terrain professionnel une organisation légale, locale, spéciale et obligatoire du travail. Il disait en propres termes : « Vous avez mis le doigt dans l'engrenage vers le contrat obligatoire », et ajoutait aussitôt : « Je n'y vois pour ma part aucun danger. »

M. Ambroise Collin, qui désire voir se réaliser les prévisions de l'abbé Lemire, trouve dans la nature même du contrat collectif le correctif à son caractère obligatoire. Il est en effet un contrat conclu pour une profession, pour une région déterminée, parfois même pour une seule usine ; il acquiert ainsi par sa formation (avant et en dehors de son caractère obligatoire) une souplesse et une adaptation qui seront toujours difficiles à réaliser dans une loi générale. Il n'y a dès lors aucun inconvénient à le rendre obligatoire, et M. Ambroise Collin résume sa pensée en disant : « La convention collective m'apparaît comme loi particulière destinée à suppléer à la rigidité de la loi. »

tion légale ; il l'admet sous forme de réglementation et dans le seul but d'empêcher les abus, par exemple, pour la limitation de la journée de travail, etc... Mais sous ces conditions, limitatives, purement restrictives et les mêmes pour tous, il désire qu'on laisse la liberté aux parties.

On peut voir là une solution moyenne par laquelle le contrat collectif est à la fois contractuel et obligatoire : contractuel, en ce sens qu'il n'a que l'effet voulu par les parties (soit qu'elles l'aient passé, soit qu'elles l'aient écarté par une convention contraire) ; obligatoire, en ce sens qu'il s'impose, dans certaines conditions, au nom de la loi.

En outre, ce caractère obligatoire se justifie par une raison du fait déjà exposé : la solidarité ouvrière en ce qui concerne les conditions du travail.

Ici, dans la lutte entre le contrat et l'usage, la loi, au lieu de tenir la balance égale entre les deux (comme dans la solution proposée par M. Perreau), favorise la convention écrite aux dépens de la coutume, et mérite de ce fait le reproche de M. Perreau, à savoir : d'armer certains concurrents contre d'autres.

Mais ne peut-on répondre que, dans ce cas, l'obligation est dirigée surtout contre la concurrence qu'on a appelée « immorale », et ne pourrait-on pas de ce fait voir là une question d'ordre public qui primerait la liberté individuelle.

Cette perspective, ouverte par l'abbé Lemire, et désirée par M. A. Collin, est aussi celle entrevue par M. Millerand qui, aussitôt leur exposé, disait :

« Ces idées sont, à n'en pas douter, contenues en germe dans le projet de la loi », et il ajoutait aussitôt, dans une réflexion d'une psychologie aussi fine que

profonde : « mais ce n'est pas le moyen de faciliter le point de départ en insistant si fort sur le point d'arrivée. »

§ 3. — *De l'engagement des parties.*

Il nous faut voir dans quelles conditions les individus composant la collectivité vont se trouver engagés par la convention.

Nous retrouvons les deux idées en lutte (à savoir : l'idée de contrat et l'idée d'obligation), non plus ici sur le terrain de l'organisation professionnelle, mais plus spécialement sur le terrain syndical ou de la collectivité. Nous serrons par suite de plus près la liberté proprement individuelle, car ce n'est plus sous forme de liberté du travail ni même de liberté d'association que nous rencontrons la liberté individuelle, mais c'est de la liberté individuelle elle-même, au sein de l'association, dont il est question.

Les partisans de la liberté, ou du caractère contractuel de la convention, s'élèvent contre l'article 15 du projet du gouvernement, lequel, « à défaut de stipulation expresse contraire, dans les statuts du syndicat ou dans la convention collective elle-même », considère « comme soumis aux obligations résultant de cette convention collective les ouvriers et les patrons qui sont, au moment où la convention est passée, membres du syndicat ou de la collectivité partie à la

convention, ou adhèrent postérieurement au syndicat ou à la convention ».

M. Perreau, rapporteur à la commission de la société d'Etudes législatives, voit dans cet article 15 l'équivalent d'un mandat général donné au syndicat, « une sorte de blanc seing » présentant un danger pour les membres de la collectivité.

Sur ce point, le texte du projet de la société d'Etudes législatives est suivi d'une variante, aux termes de laquelle un syndiqué ne serait engagé que « si, dans un délai de quatorze jours, il n'a pas quitté le syndicat ».

M. Fagnot s'élève lui aussi contre l'article 15 du projet du gouvernement pour plusieurs motifs :

Les uns, d'ordre technique : l'industrie se transforme et évolue si rapidement, qu'il est dangereux de fixer ainsi par avance les conditions du travail pour des travailleurs futurs.

Les autres motifs sont d'ordre moral : « Les hommes, dit-il, ne possèdent bien que ce qu'ils ont su conquérir. »

Une troisième raison, qui est une question de fait : c'est l'opinion publique qui lui serait actuellement peu favorable.

Néanmoins, M. Fagnot réclame en faveur du patron le plus de garanties possible, car c'est lui qui doit

venir au contrat collectif, et « il ne faut pas lui en faire un épouvantail ».

Les partisans de l'obligation s'élèvent au contraire contre ce droit, accordé par le projet de la société d'Etudes législatives, de se retirer dans les quinze jours, et requièrent que la convention soit obligatoire.

Il y va, dit M. Raoul Jay, de l'avenir et de l'intérêt du syndicat. « Ce qui fait une organisation, c'est que c'est la majorité qui décide, et le fait que ceux qui ont des intérêts et des aspirations communes renoncent à leur liberté pour les assurer. » Or, il craint que des « côtoyeurs » (c'est-à-dire des ouvriers qui, après la convention, viennent accepter du travail à des conditions plus avantageuses pour le patron que celles contenues au contrat collectif) ne soient pour la convention, selon l'expression de M. Paul Boncour, la « fissure » perpétuelle qui rendra vain tout le travail du syndicat.

C'est là encore la conséquence de la solidarité ouvrière. Et si l'on pousse cette idée jusqu'au bout, on n'aperçoit avec M. Paul Boncour de solution que dans le syndicat obligatoire pour tous les individus de la profession, car des côtoyeurs pourront toujours se trouver aussi bien et même plus facilement en dehors que parmi les syndiqués (1).

(1) M. Colson a bien mis en évidence cette solidarité, lorsqu'il

Puis, répondant aux raisons alléguées par M. Fagnot, en faveur de la liberté, M. Jay dit :

S'il est vrai que la technique évolue, et parfois rapidement, il faut reconnaître que la convention collec-

nous dit dans son rapport à la Commission (*Bul. Soc. Et. lég.*, 1907, p. 184) :

« Un second trait caractéristique des conventions en question est de comporter, à la fois, un *engagement du groupe* qui les a conclues, si ce groupe est investi d'une personnalité lui permettant de contracter des obligations collectives distinctes des obligations incombant à ses membres *ut singuli*, et un *engagement individuel* de chaque membre de groupe. C'est même ce dernier qui est le plus important, de beaucoup, car ce sont les membres du groupe, agissant individuellement, qui passeront plus tard les contrats de travail dans lesquels les conditions posées par la convention collective devront être observées. Si chacun d'eux n'était pas lié personnellement, l'engagement collectif serait vain, toutes les fois que le groupe n'aura pas une personnalité et un patrimoine permettant d'exercer contre lui une action en garantie, en cas d'inobservation de la convention par quelques-uns de ses membres, — et presque vain dans le cas contraire, car bien rarement l'actif social suffirait à garantir l'exécution des engagements pris au nom de tous les associés. Il est donc indispensable qu'une action directe puisse être exercée contre chacun de ceux-ci, s'il manque aux engagements valablement pris en son nom.

Il faut bien remarquer que l'obligation individuelle, née de la convention collective pour chacun des adhérents, le lie, non seulement *envers les membres du groupe avec lequel a traité celui dont il fait partie*, mais encore *envers les membres de son propre groupe*. Dans la plupart des cas, quand deux collectivités traitent ensemble, les membres de chacune d'elles n'ont intérêt à voir

tive n'est généralement faite que pour une durée très courte — et même durant ce laps de temps elle n'est pas immuable de sa nature et est susceptible de recevoir, selon les circonstances, des modifications, grâce

leur coassociés exécuter les engagements pris envers la partie adverse, que dans la mesure où il pourraient être eux-mêmes responsables de la violation de la convention, vis-à-vis de cette partie, soit par suite des engagements qu'ils auraient pris personnellement, soit en raison de leur participation financière dans une association qui aurait garanti l'observation du contrat pour ses membres. Mais quand il s'agit d'une convention collective concernant les conditions du travail, chaque participant a un intérêt direct et personnel à ce qu'aucune infraction ne soit commise par ses coassociés, fût-elle admise et tolérée par l'autre partie. Quand un industriel s'engage à ne pas réduire les salaires au-dessous d'un minimum convenu, le fait que tous ses concurrents contractent en même temps le même engagement, et qu'il est ainsi assuré qu'aucun d'eux ne sera dans une situation privilégiée par rapport à lui, au point de vue du prix de la main-d'œuvre, est souvent un des motifs déterminants de son adhésion ; si le contrat n'est pas observé par un autre patron, il est lésé directement, et non pas seulement à titre de garant éventuel des promesses faites aux ouvriers. De même, un ouvrier qui s'est engagé à ne s'embaucher dans aucune usine moyennant un salaire inférieur au minimum convenu et qui viole cet engagement, ne manque pas de parole seulement aux patrons qui vont se trouver aux prises avec le concurrent ainsi favorisé, mais encore à ses camarades, qui considèrent sa défection comme de nature à provoquer l'avisement des salaires. Abstraction faite de toute opinion personnelle sur la question de savoir s'il est possible de maintenir artificiellement les salaires à un taux supérieur à celui qui résulterait

à des mandataires plus humbles que ceux qui ont passé le contrat et qui auraient pour mission d'adapter le contrat passé aux variations de l'industrie.

En ce qui concerne la raison morale invoquée par M. Fagnot, M. Jay craint que dans ces conditions une élite seule sache profiter des avantages offerts.

Quant à l'objection tirée de l'état actuel de l'opinion publique on n'y peut répondre, elle se résoud dans une question de propagande.

De ce conflit il est résulté une transaction, un compromis entre MM. Fontaine, rapporteur à la Chambre, et MM. Perreau et Fagnot.

Aux termes de ce compromis, le contrat collectif ne saurait être obligatoire pour les syndiqués présents et futurs que s'il a été conclu sur mandat spécial (c'est-

du libre jeu de l'offre et de la demande, il est incontestable qu'en toute matière, quand un certain nombre d'intéressés se sont entendus pour ne pas traiter au-dessous d'un certain prix, celui qui prétend s'affranchir de l'obligation contractée, sans attendre qu'elle ait pris fin pour tous conformément aux règles établies pour la cessation ou la résiliation des contrats, place ceux qui veulent rester fidèles à leurs engagements dans une situation d'infériorité, et leur doit réparation du dommage qu'il leur cause ainsi. C'est pourquoi les obligations assumées par chacun des individus participant à l'entente collective doivent être considérées comme contractées vis-à-vis de tous les membres des deux groupes, patrons et ouvriers, de sorte que tous peuvent également en poursuivre l'exécution ».

à-dire particulier pour la convention), donné dans une forme collective à déterminer par la loi (c'est-à-dire fixant les conditions de formation de la majorité pour qu'elle s'impose) (1).

Ce nouveau texte est de nature à satisfaire MM. Perreau et Fagnot.

En effet, d'une part, les syndiqués auront manifesté leur confiance dans les mandataires et connaîtront sinon les conditions du contrat, du moins l'intention et le but poursuivi par ceux qui le passent, et d'autre

(1) C'est ce que rappelle M. Colson, lorsqu'il nous dit dans son rapport : « Toutefois, à la suite des délibérations de l'Association internationale pour la protection légale des travailleurs, la commission a reconnu la possibilité d'admettre que la ratification tacite d'un mandat collectif se substitue à celle de la convention et la rende inutile. Il n'y a aucun inconvénient à décider que, quand un mandat spécial a été donné à des négociateurs par une collectivité et a reçu la publicité légale, tout membre de la collectivité qui ne s'en sera pas retiré dans un délai très court sera considéré comme ayant donné mandat individuel de traiter en son nom. Il a paru à la commission que, dans ces conditions, les négociateurs traiteraient avec bien plus d'autorité que si le nombre des individus engagés par eux restait incertain jusqu'à l'expiration d'un délai nécessairement postérieur à l'accord et que, cependant, on ne s'exposerait pas à voir la convention collective devenir opposable à des individus qui n'auraient eu, à aucun moment, l'intention soit de donner mandat aux négociateurs, soit d'adhérer à la convention conclue par eux. » Rapport de M. Colson, *Bull. Soc. Etudes législatives*, 1907, p. 189. .

part, le patron aura une garantie appréciable dans le fait qu'aucun membre de la collectivité ne pourra par la suite se dérober aux règles de la convention.

§ 4. — *Actions nées de la convention collective.*

En ce qui concerne les actions nées de ce contrat ou les sanctions de ce contrat, elles sont régies par l'article 20 du projet, dont le premier paragraphe est ainsi conçu : « Les syndicats qui sont intervenus comme partie à la convention collective relative aux conditions du travail, *peuvent exercer toutes les actions qui naissent de cette convention collective en leur faveur ou en faveur de leurs membres.* »

Ainsi, ne seront plus possibles les équivoques et les aléas que nous avons rencontrés dans la jurisprudence. C'est là d'ailleurs la raison de toute législation nouvelle.

Le regretté doyen de la Faculté de Droit, M. Glason, exprimait cette idée, dans un rapport (1) lu en 1886 à l'Académie des sciences morales et politiques, dans les termes suivants : « Pour déterminer ce que doit contenir une loi nouvelle, complétant une loi ancienne, il suffit de se reporter aux arrêts des cours d'appel et de la Cour de cassation. Ces arrêts nous font connaître quelles sont les questions qui ont sou-

(1) *Le code civil et la question ouvrière.*

levé le plus de difficultés, et s'ils sont en désaccord les uns avec les autres, ces divergences sont la meilleure preuve de la nécessité d'une intervention du législateur. »

Il convient aussi de remarquer que l'article 20, en donnant plein pouvoir au syndicat, rompt avec l'ancienne règle : « Nul en France ne plaide par procureur. »

M. Glasson avait dit aussi, parlant de cette règle : « Il n'y a aucune raison pour maintenir encore aujourd'hui cette ancienne maxime. Il y aurait au contraire avantage à la supprimer : on donnerait par là le moyen aux personnes, parfois nombreuses, qui ont un intérêt commun, de se faire représenter par un seul mandataire, sans les obliger à figurer en nom, ce qui, dans bien des cas, produirait une diminution des frais (1). »

Ce droit reconnu au syndicat se justifie, comme le fait remarquer M. Raoul Jay, par le fait que le syndicat est plus fort, plus capable et plus à même que l'ouvrier d'exercer l'action en justice.

Mais, par contre, ajoute M. Fagnot, il n'y a pas de droit sans responsabilité, et, pour rendre effective cette responsabilité, il préconise la fédération ou groupement de syndicats. Il craint, en effet, que le syndicat, par un changement de forme ou par sa dissolu-

(1) *Précis de procédure civile*, t. I, p. 243 (édit. 1902).

tion, ne se dérobe à ses responsabilités, au lieu qu'une fédération, si elle peut, comme le syndicat, échapper juridiquement à ses engagements, ne le peut guère moralement et socialement (1).

Dans cet ordre d'idées il semble qu'il suffirait de réaliser les modifications proposées à la loi de 1884 par la Commission du travail à la Chambre des députés (2), à savoir :

1° Permettre aux unions de syndicats ou fédérations de posséder et d'ester en justice ; ce qui leur est actuellement interdit par l'article 5 ;

2° Permettre au syndicat, à l'encontre de l'article 2, de compter parmi ses membres des « personnes qui auront abandonné l'exercice de la profession ». De la sorte, ces personnes auront à l'égard de l'autre partie au contrat (le patron ou le syndicat patronal) une indépendance réelle, en même temps qu'elles seront plus à même de jouir du temps et d'acquérir les connaissances et les capacités, toujours utiles et souvent

(1) C'est là aussi un vœu émis par le congrès de la Fédération des industriels et des commerçants français, après des séances tenues les 18, 19 et 20 avril 1907, à Paris : « Considérant que « toute législation collective ne peut se baser que sur une égale « responsabilité des parties en présence; il importe, par une revision de la loi de 1884, de rendre d'abord effective la responsabilité des syndicats » (Journal *le Temps*, 22 avril 1907).

(2) Voir *L'Action syndicale*, par M. Barthou, p. 313 (Arthur Rousseau, édit.).

nécessaires au bon exercice de leur fonction d'administrateurs.

3° Supprimer les restrictions de l'article 6 et permettre au syndicat « d'acquérir sans autorisation, à titre gratuit ou à titre onéreux, des biens meubles et immeubles ».

Par ces modifications proposées à la loi du 21 mars 1884, le syndicat offrirait à la fois une surface et une garantie morale réelles, favorables à son développement.

Ces garanties sont d'autant plus nécessaires que la loi actuelle sur les syndicats exige simplement, pour qu'ils soient valablement constitués, le dépôt à la mairie ou à la préfecture, des statuts du syndicat et des noms des administrateurs, sans exiger les noms des membres qui le composent (1).

(1) C'eût été un bon moyen de garantir l'efficacité juridique du contrat collectif, car on aurait pu savoir exactement qui se trouvait engagé par la convention.

Une proposition de loi de M. Lockroy, du 4 juillet 1867, contenait cette disposition dans son article 5, par lequel le syndicat devrait déposer annuellement les noms et les adresses de tous ses membres. — Mais cet article souleva l'opposition des ouvriers, qui craignaient par là de s'attirer l'inimitié patronale ou des démêlés avec la police, et ce fut une des causes qui empêcha le projet d'aboutir.

§ 5. — **Solution proposée par M. Millerand.**

Une autre solution, de nature à concilier tout le monde, mais aussi à changer quelque peu l'aspect général de la question, telle que nous l'avons envisagée jusqu'ici, c'est la solution proposée par le président, M. Millerand.

Au lieu de tendre directement vers l'organisation professionnelle, elle se propose un but plus restreint, mais aussi plus précis et plus pratique ; l'organisation dans l'usine (1). A cet effet, M. Millerand demande que la loi reconnaisse au conseil d'usine, parallèlement au syndicat, les mêmes droits et les mêmes pouvoirs, qui sont accordés à ce dernier : qu'on fasse du syndicat et du conseil d'usine, deux collectivités semblables au point de vue légal et juridique.

Les partisans de la liberté et les partisans de l'obli-

(1) Pour une étude plus complète de cette idée d'organisation dans l'usine, voir l'opuscule *La Grève et l'Organisation ouvrière*, par A. Millerand (Compte rendu d'une séance tenue par l'Association nationale française pour la protection légale des travailleurs, au Musée social, 5, rue Las-Cases, le 29 juin 1906.)

Mais ce n'est pas le lieu de l'exposer ici. Ce projet vise, en effet, un double but : le premier, l'organisation légale de rapports réguliers entre le patronat et les ouvriers. C'est par ce côté qu'il se rattache à notre étude, en tant que la collectivité des ouvriers, ainsi formée, est susceptible de traiter avec le patron ; le deuxième but, qui est le but final et essentiel, est la réglementation légale de la grève et de l'arbitrage.

gation, ne font aucune difficulté pour accorder au contrat collectif de travail, élaboré par le conseil d'usine, le caractère obligatoire pour tous les ouvriers présents et futurs (actuels et éventuels) de l'usine.

De l'aveu même de M. Perreau, la solution mixte par le conseil d'usine « lève toutes les objections contre le caractère obligatoire du contrat collectif ».

En effet, dans ce contrat, se trouvent sauvegardés à la fois le principe de l'égalité (puisque le patron traite avec une collectivité) et le principe de la liberté du travail (l'ouvrier pouvant plus facilement s'embaucher ou non dans telle ou telle usine, que quitter une région, ou changer de profession). De plus, le contrat ainsi conclu, se trouve beaucoup mieux adapté aux faits et aux circonstances, puisqu'il sera spécial à l'usine qu'il régit.

En outre, de l'avis de M. Millerand, cette organisation dans l'usine apparaît, en présence de l'hétérogénéité (1) actuelle des syndicats et de l'opinion patronale (2) (qui accepterait plus volontiers une organisa-

(1) Dans une étude qui a pour titre *Patrons et Ouvriers* (Lecoivre), M. Roguenaut (ancien ouvrier fondeur), parlant de la composition des syndicats, nous dit : « Ces éléments divers ont « formé une âme syndicale bien complexe, qu'il est difficile d'évoquer dans son unité faite de contrastes, d'aspects disparates, « souvent contradictoires » (page 42).

(2) C'est en effet, l'avis émis depuis par les patrons au récent

tion dans l'usine) comme la plus apte à procurer la paix sociale.

L'expérience en a déjà été faite, dans une circonstance célèbre, sous le ministère Waldeck-Rousseau-Millerand, après une longue grève des usines Schneider et C^{ie} (1).

On le voit, ce projet est de nature à modifier toute la théorie du contrat collectif, à en faciliter la formation et l'application, en le ramenant à son aspect le plus simple, celui de contrat d'usine, laquelle peut être considérée comme la cellule industrielle.

Il a, en outre, l'avantage de réaliser une organisation à la fois contractuelle et obligatoire du contrat collectif. On pourrait y ajouter celui de permettre de

congrès de la Fédération des industriels et commerçants français ; parmi les vœux adoptés par l'assemblée générale du samedi 20 avril 1907, on peut lire en ce qui concerne les conventions collectives, celui-ci : « Considérant que l'interposition entre l'em-
« ployeur et l'employé, qu'en maintes circonstances préconise le
« projet de loi, de délégués étrangers à l'usine, ne peut devenir
« qu'un élément de mésintelligence, loin de contribuer à la con-
« ciliation des parties,

« Emet le vœu..., que, dans chaque entreprise, les intérêts des
« ouvriers ne puissent être défendus que par ceux qui y sont
« occupés ».

(1) Voir à ce sujet thèse déj. cit., M. Laronze, p. 324 : *La Délégation ouvrière au Creusot*, et *Bul. Off. du trav.*, juillet 1905, p. 607.

donner plus facilement au règlement d'atelier un caractère contractuel.

Et partant de cette base solide, le contrat d'usine, nous ne devons pas pour cela renoncer au désir d'une convention plus étendue ; car, nous l'avons vu (1), pour donner toute son utilité au point de vue économique, le contrat collectif doit régir toutes les industries semblables concurrentes sur un même marché.

Sinon, le résultat obtenu par le contrat collectif d'usine sera incomplet, pour ne pas dire illusoire, puisqu'il aura seulement organisé le travail dans l'usine et réalisé l'égalité au contrat, sans avoir pour cela réussi à « moraliser » la concurrence, c'est-à-dire à la ramener ou la maintenir sur le terrain exclusivement professionnel pour l'empêcher de s'exercer sur les conditions du travail. Il aura ainsi fait œuvre platonique ; car que sert d'établir la plus belle organisation du travail si l'on est incapable d'améliorer jamais les conditions de ce travail.

On aperçoit, en vue de la réalisation de ce but pratique, deux moyens :

Le premier consisterait à rattacher étroitement ces conseils d'usine au syndicat professionnel, dont ils seraient des sections, comme cela a lieu pour les *Trade-Union* anglaises. C'est d'ailleurs l'avis de l'au-

(1) V. plus haut, p. 12.

teur du projet, qui s'en explique dans les termes suivants : « Nous ne faisons pas, dit-il, disparaître, comme on nous en accuse, le syndicat. Nous laissons, au contraire, à côté et au-dessus des organisations usinières, le syndicat, comme un conseil et un guide. Même, nous ne nous contentons pas de le maintenir, nous faisons mieux : nous travaillons à lui donner toute sa valeur et son vrai rôle. »

Puis, rappelant une statistique contenue au *Bulletin de l'Office du Travail* du 1^{er} janvier 1905, et qui démontre le peu d'extension du mouvement syndical, eu égard à l'ensemble de la classe ouvrière, il poursuit :

« Une loi qui fera à l'ouvrier une obligation et par suite une habitude de s'organiser, de discuter avec ses camarades de travail ses intérêts corporatifs, constitue un progrès considérable, et c'est en vérité une dérision de la présenter comme pouvant diminuer les syndicats et éloigner les ouvriers des organisations corporatives (1). »

Le second moyen, de rendre efficace au point de vue économique, la convention passée par le conseil d'usine serait (— puisque ce conseil est créé surtout en vue de l'arbitrage —) de donner au tribunal saisi le droit d'étendre sa sentence à toute une profession

(1) *La grève et l'organisation ouvrière*, Opusc. déjà cité, p. 21.

ou une région, comme cela a lieu en Nouvelle-Zélande en vertu d'une loi de 1894 (1).

Nous ne pourrions mieux terminer cette étude qu'en empruntant à M. Perreau les termes mêmes par lesquels il finissait son exposé sur le contrat de travail (2), au Musée social le 18 janvier 1907, pour les appliquer plus spécialement au contrat collectif :

« S'il m'était permis, avant de terminer, de formuler un vœu, ce serait que l'attention du Parlement fut attirée le plus tôt possible sur cette question importante ; et que le projet dont je viens de vous présenter l'analyse succincte, pût devenir quelque jours, avec les amendements qu'il paraît comporter, une loi de progrès et de garantie pour tous les intérêts en présence, un moyen efficace d'améliorer et de rendre plus pacifiques les rapports des employeurs et des employés, en un mot, la charte du travail et de l'industrie dans notre pays ».

(1) *L'arbitrage obligatoire et la propagation du contrat collectif en Australie*, par M. Nogaro, thèse, Paris, 1906, I, 83.

(2) Séance tenue le 18 janvier 1907 au Musée social par l'Association nationale française pour la protection légale des travailleurs, sous la présidence de M. A. Millerand.

Des conventions collectives relatives aux conditions du travail.

Avant-Projet de la Société d'Etudes législatives.

I. Les représentants des syndicats ouvriers ou de toute autre collectivité ouvrière peuvent s'entendre avec un ou plusieurs patrons ou avec les représentants des syndicats patronaux ou de toute autre collectivité patronale, pour fixer les conditions auxquelles devront satisfaire les contrats de travail à intervenir entre les patrons et les ouvriers d'établissements, de professions ou de régions déterminées.

TITRE II

Des conventions collectives relatives aux conditions du travail.

Projet du Gouvernement

ART. 12

Préalablement à la formation du contrat individuel de travail, des conventions collectives de travail peuvent être conclues entre un ou plusieurs employeurs et un syndicat ou groupement d'employés, ou entre les représentants des uns et des autres, *spécialement mandatés à cet effet, soit dans la forme prévue par les statuts des syndicats, soit par tout autre procédé.*

Ces conventions collectives déterminent certaines conditions auxquelles doivent satisfaire les contrats individuels qui seront conclus entre les personnes qui peuvent exiger l'appli-

cation des clauses inscrites dans ces conventions.

Les employeurs peuvent s'engager à appliquer la convention pendant sa durée de validité, soit à des catégories déterminées de leur personnel, soit seulement aux employés ayant pris part à la négociation directement ou par mandataires.

Les employés peuvent s'engager à respecter la convention, soit chez les seuls employeurs signataires ou dans tout contrat passé pendant la durée de la convention avec un employeur quelconque dans une région déterminée.

ART. 13

La convention collective relative aux conditions du travail doit être écrite ; elle sera déposée, à peine de nullité, au secrétariat du Conseil des prud'hommes, ou à défaut de Conseil de prud'hommes, au greffe de la justice de paix du lieu où elle a été passée.

Communication devra en être donnée gratuitement à tout requérant.

Des copies certifiées pourront en être deli-

II. La convention collective relative aux conditions du travail doit être écrite ; elle sera enregistrée au greffe du Conseil des prud'hommes ou, à défaut de Conseils des prud'hommes, au greffe de la justice de paix du lieu où elle a été passée.

Communication devra en être donnée gratuitement à tout requérant.

vrées aux intéressés sur leur requête et à leurs frais.

Le dépôt aura lieu aux soins de la partie la plus diligente, à frais communs.

Un décret fixera les émoluments des greffiers, le mode de communication des contrats et le mode de recouvrement des frais et honoraires.

ART. 14

La convention collective ne pourra être conclue pour une durée supérieure à cinq ans.

A défaut de stipulation déterminant la durée de la validité de la convention collective, cette convention sera considérée comme liant les parties pour une période d'un an.

La convention collective qui n'a pas été dénoncée dans les délais prévus par les parties, ou, à défaut de ces délais, avant son expiration, sera prorogée pour une nouvelle période égale à la précédente.

ART. 15

Sont, à défaut de stipulation contraire expressément énoncée dans les statuts des syn-

III. La convention collective ne pourra être conclue pour une durée supérieure à trois ans.

A défaut de stipulation déterminant la durée de la validité de la convention collective, cette convention sera considérée comme liant les parties pour une période d'un an.

La convention collective qui n'a pas été dénoncée dans les délais prévus par les parties, ou à défaut de ces délais, avant son expiration, sera prorogée pour une nouvelle période égale à la précédente.

IV. Sont, à défaut de stipulation expresse contraire dans les statuts des syndicats ou

dans la convention collective elle-même, considérés comme soumis aux obligations résultant de cette convention collective, les ouvriers et les patrons, qui sont, au moment où la convention est passée, membres du syndicat ou de la collectivité partie à la convention, ou adhèrent postérieurement au syndicat ou à la convention.

Variante

Sont considérés comme soumis aux obligations résultant de la convention collective, les ouvriers et les patrons qui sont, au moment où la convention est passée, membres du syndicat ou de la collectivité partie à la convention, *si dans un délai de quatorze jours ils n'ont pas quitté le syndicat.*

Sont également considérés comme obligés les ouvriers et les patrons qui adhèrent postérieurement au syndicat ou à la convention collective.

V. Lorsqu'un contrat de travail intervient entre un ouvrier et un patron, qui doivent, aux

dicats ou dans la convention collective elle-même, considérés comme soumis aux obligations résultant de cette convention collective les employés et les employeurs qui sont, au moment où la convention est passée, membres du syndicat ou de la collectivité partie à la convention, ou qui postérieurement adhèrent au syndicat ou à la convention.

ART. 16.

Lorsqu'un contrat de travail intervient entre un employeur et un employé qui doivent, aux

termes de l'article précédent, être considérés comme soumis l'un et l'autre aux obligations résultant de la convention collective, les règles déterminées en cette convention s'imposent, nonobstant toute stipulation contraire aux rapports nés du contrat de travail.

VI. Lorsqu'une seule des parties au contrat de travail doit être considérée comme liée par les clauses de la convention collective, ces clauses ne s'appliqueront aux rapports nés du contrat de travail qu'à défaut de stipulations contraires.

Mais la partie qui, liée par la convention collective, a accepté les conditions contraires aux règles déterminées en cette convention peut être civilement actionnée à raison de l'inexécution des obligations par elle assumées.

termes de l'article précédent, être considérés comme soumis l'un et l'autre aux obligations résultant de la convention collective, les règles déterminées en cette convention s'imposent, nonobstant toute stipulation contraire, aux rapports nés du contrat de travail.

ART. 17.

Lorsqu'une seule des parties au contrat de travail doit être considérée comme liée par les clauses de la convention collective, ces clauses ne s'appliqueront aux rapports nés du contrat de travail qu'à défaut de stipulations contraires.

Mais, en ce cas, la partie liée par une convention collective, qui l'oblige même à l'égard de personnes qui n'ont pas été parties à cette convention (art. 12, §§ 3 et 4), et qui aurait accepté, à l'égard de ces personnes, des conditions contraires aux règles déterminées en cette convention, peut être civilement actionnée à raison de l'inexécution des obligations par elle assumées.

ART. 18.

Lorsqu'il n'existe qu'une seule convention collective relative aux conditions du travail pour la profession ou la région et que cette convention collective a été déposée au secrétariat du conseil des prud'hommes ou au greffe de la justice de paix, conformément à l'article 13, les employeurs et les employés seront, jusqu'à preuve contraire et pendant la durée de la convention collective, présumés avoir accepté pour le règlement des rapports nés des contrats de travail intervenus entre eux, les règles posées dans la convention collective.

ART. 19.

Les obligations assumées par les syndicats qui interviennent dans une convention collective relative aux conditions du travail sont déterminées par la convention collective.

ART. 20.

Les syndicats qui sont intervenus comme partie à la convention collective relative aux

VII. Lorsqu'il n'existe qu'une seule convention collective relative aux conditions du travail pour la profession ou la région et que cette convention collective a été enregistrée au greffe du Conseil des prud'hommes ou au greffe de la justice de paix conformément à l'article 2, les patrons et les ouvriers seront, jusqu'à preuve contraire, présumés avoir accepté, pour le règlement des rapports nés des contrats de travail intervenus entre eux, les règles posées dans la convention collective.

VIII. Les obligations assumées par les syndicats qui interviennent dans une convention collective relative aux conditions du travail sont déterminées par la convention collective.

Les syndicats seront en tout cas tenus de rien faire de nature à compromettre l'exécution loyale de la convention collective.

IX. Les syndicats qui sont intervenus comme partie à la convention collective relative aux

conditions du travail, peuvent exercer toutes les actions qui naissent de cette convention collective en leur faveur ou en faveur de leurs membres.

Ils peuvent spécialement agir pour obtenir l'exécution de la convention ou des dommages-intérêts au cas d'inexécution, soit contre les parties individuelles ou syndicales avec lesquelles ils ont passé la convention collective, soit contre ceux de leurs membres qui n'auraient pas respecté les règles posées par la convention collective.

Lorsque la convention collective est intervenue entre un syndicat ou une collectivité ouvrière et plusieurs patrons, chacun de ces patrons pourra également agir pour obtenir l'exécution ou des dommages-intérêts, contre ceux des patrons qui ayant contracté avec lui ne respecteraient pas les obligations résultant pour eux de la convention collective.

conditions du travail, peuvent exercer toutes les actions qui naissent de cette convention collective en leur faveur ou en faveur de leurs membres, *avec leur consentement*.

Ils peuvent spécialement agir pour obtenir l'exécution de la convention ou des dommages-intérêts au cas d'inexécution, soit contre les parties, individus ou syndicats, avec lesquels ils ont passé la convention collective, soit contre ceux de leurs membres qui n'auraient pas respecté les règles posées par la convention collective.

Lorsque la convention collective est intervenue entre un syndicat ou une collectivité d'employés et plusieurs employeurs, chacun de ces employeurs et chacun des membres de ce syndicat et de la collectivité ouvrière pourra également agir pour obtenir, à son profit, l'exécution ou des dommages-intérêts contre ceux qui, ayant contracté avec lui, ne respecteraient pas les obligations résultant pour eux de la convention collective.

X. Les dispositions du présent titre peuvent être invoquées par tous ceux que peut lier un contrat de travail.

ART. 21.

Les dispositions du présent titre peuvent être invoqués par tous ceux que peut lier un contrat de travail.

Exemple de contrat collectif de travail.

A la suite d'une grève des ouvriers en voitures, une commission mixte, réunie après des démarches de M. Fagnot, enquêteur à l'Office du Travail, aboutit à la convention collective suivante, passée entre la chambre syndicale des carrossiers, d'une part, et l'union syndicale des ouvriers et ouvrières de la voiture, d'autre part, à Paris, rue de Lutèce, n° 2 (1).

CHAPITRE PREMIER. — *Durée du travail.*

ARTICLE PREMIER. — La durée du travail est fixée à 10 heures par jour.

ART. 2. — Si, pour des travaux urgents, des heures supplémentaires sont faites, elles seront majorées comme suit :

1 heure supplémentaire faite en service commandé sera majorée de 10 p. 100 ; 2 heures supplémentaires consécutives seront majorées chacune de 30 p. 100 ; les heures de travail faites la nuit, entre 9 heures du soir et 6 heures du matin, seront également majorées de 30 p. 100.

ART. 3. — Les ouvriers ont droit à un jour de repos par semaine.

(1) *Statistique des grèves et recours à la conciliation et à l'arbitrage, survenus pendant l'année 1905*, p. 637, Impr. Nationale.

CHAPITRE II. — *Organisation du travail.*

ART. 4. — Le marchandage est supprimé. Un délai de trois mois est accordé pour l'achèvement des travaux en cours.

ART. 5. — Le travail s'exécute à la journée ou en commandite. Le travail en commandite s'exécute par équipe d'après un prix fixé d'avance.

ART. 6. — Ce prix est débattu dans chaque atelier par le contremaître, d'une part, et, d'autre part, par le chef d'équipe appelé à faire le travail, assisté de 3 ouvriers pour un atelier de moins de 25 hommes, et de 5 ouvriers pour un atelier comptant au moins 25 hommes. Les 3 ou 5 délégués ouvriers seront nommés par leurs collègues de la même profession.

ART. 7. — En cas de contestation, le différend sera porté devant le patron ou le directeur, par le contremaître, l'équipier qui doit faire le travail et la délégation ouvrière.

Les délégations devront se présenter au contremaître ou au patron, en dehors des heures de travail.

ART. 8. — Les bénéfices de la commandite seront répartis au prorata du nombre d'heures, soit par équipe, soit entre toutes les équipes de la même profession. Ce dernier système de répartition des bonis sera applicable dans le cas où la majorité de l'atelier de la même profession le décidera.

ART. 9. — La commandite peut se réduire à un seul homme pour des travaux qui ne peuvent être donnés à une équipe. Dans ce cas, elle fonctionnera comme une com-

mandite à plusieurs hommes et pour l'établissement des prix et pour le partage du boni.

ART. 10. — Dans le cas où le travail de la commandite ne donnerait pas de bénéfice, le salaire de chaque ouvrier sera assuré par le patron au prix de l'affûtage.

CHAPITRE III. — *Tarif minimum des prix de l'heure.*

ART. 11. — Le tarif ci-après s'applique aux ouvriers de profession, âgés de plus de 18 ans et de moins de 65 ans.

ART. 12. — Pour de vieux ouvriers et des ouvriers dans un état d'infériorité notoire, ces tarifs peuvent être inférieurs et débattus de gré à gré ; le nombre de ces derniers ne peut dépasser 10 p. 100 de la totalité du personnel ouvrier.

ART. 13. — Les apprentis, les aides, les manœuvres, les hommes de peine sont en dehors de ce tarif.

Les apprentis sont des jeunes gens de 13 à 16 ans et les jeunes ouvriers, de 16 à 18 ans.

ART. 14. — Le prix minimum de l'heure de travail est fixé comme suit :

Menuiserie. — Menuisiers : première catégorie, 90 centimes ; deuxième catégorie, 80 centimes ; troisième catégorie, 70 centimes.

Ferrage. — Ferreurs : première catégorie, 90 centimes ; deuxième catégorie, 80 centimes, troisième catégorie, 70 centimes.

Forges. — Forgerons : première catégorie, 90 centimes ; deuxième catégorie, 80 centimes.

— Frappeurs, 60 centimes.

— Monteurs : première catégorie, 85 centimes ; deuxième catégorie, 80 centimes.

— Limeurs : première catégorie, 80 centimes ; deuxième catégorie, 70 centimes.

— Perceurs, 60 centimes.

Charronnage. — Charrons au train : première catégorie, 80 centimes ; deuxième catégorie, 70 centimes.

— Charrons aux roues : première catégorie, 80 centimes ; deuxième catégorie, 70 centimes.

Peinture. — Peintres, réchampisseurs, finisseurs, 90 centimes ; hommes de fond, polisseurs, 80 centimes ; ponceurs, brosseurs, 70 centimes.

Sellerie. — Selliers : première catégorie, 90 centimes ; deuxième catégorie, 80 centimes ; troisième catégorie, 70 centimes.

— Ouvrières, 50 centimes.

Professions annexes :

Machines à bois. — Ouvriers : première catégorie, 90 centimes ; deuxième catégorie, 80 centimes ; troisième catégorie, 70 centimes.

Ébénisterie. — Ébénistes : première catégorie, 90 centimes ; deuxième catégorie, 80 centimes ; troisième catégorie, 70 centimes.

Tôlerie. — Tôliers : première catégorie, 90 centimes ; deuxième catégorie, 80 centimes.

ART. 15. — Le salaire payé à chaque ouvrier avant la grève sera maintenu lors de la reprise du travail.

CHAPITRE IV. — *Dispositions générales.*

ART. 16. — Exceptionnellement, une deuxième rentrée après le déjeuner aura lieu dans la première heure qui suit la rentrée normale.

ART. 17. — Il ne sera fait aucune retenue pour amendes, ni prélèvement d'aucune sorte.

ART. 18. — Les cotisations syndicales pourront être perçues en dehors des heures de travail par un collecteur faisant partie de la maison.

ART. 19. — Les ateliers seront tenus conformément à la loi du 12 juin 1893 sur l'hygiène et la sécurité dans les établissements industriels.

ART. 20. — Les différends relatifs à l'interprétation ou à l'application de la présente convention seront soumis à une commission composée de cinq délégués de la chambre syndicale des carrossiers et cinq délégués de l'Union syndicale des ouvriers en voiture.

ART. 21. — Il n'y aura pas de renvois pour fait de grève.

La présente convention, faite en trois exemplaires, sera exécutée de bonne foi tant par les membres de la Chambre syndicale des carrossiers que par les membres de l'Union syndicale de la voiture.

L'un des exemplaires de la convention sera déposé au greffe du conseil des prud'hommes des métaux.

Pour la Chambre syndicale des carrossiers :

Signé : G. KELLNER, M. COTTENET, H. LABOURDETTE,
E. BOULOGNE, AUDINEAU.

Pour l'Union syndicale des ouvriers en voiture :

Signé : J. FRONTIER, DHERBECOURT, RENAUDIN,
MOREAU, PONCET (Louis), DABO.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	5
------------------------	---

PREMIÈRE PARTIE

Notion du contrat collectif de travail	7
Définitions du contrat collectif de travail et du contrat individuel de travail	7
Impropriété des termes « contrat collectif de travail »	9
Complexité du contrat collectif de travail	10
Il est en voie d'évolution	10
Il contient des clauses variées.	11
Utilité du contrat collectif de travail : Elle est double : Au point de vue juridique il rétablit l'égalité au contrat	11
Au point de vue économique, il moralise la concurrence	12

DEUXIÈME PARTIE

Théorie des personnes morales. — Du Syndicat . . .	14
Nature philosophique de la personne morale . . .	14
Opinion de M. Planiol	14
Opinion de M. Boistel	14
Opinion de M. Laronze	14
De la loi du 21 mars 1884.	16

TROISIÈME PARTIE

Essai d'adaptation de l'intervention du Syndicat à une théorie juridique	23
CHAPITRE I. — Théorie du mandat	23
CHAPITRE II. — Stipulation pour autrui	25

QUATRIÈME PARTIE

Valeur juridique du contrat collectif	30
CHAPITRE I. — Conflits préalables à l'entrée en scène du contrat collectif	31
CHAPITRE II. — Conflits entre les parties à con- vention	36
CHAPITRE III. — Conflits au sein de la collectivité	44
CHAPITRE IV. — Le contrat collectif et les tiers .	53

CINQUIÈME PARTIE

Solutions proposées	61
CHAPITRE I. — Système de M. Yves Guyot . . .	64
CHAPITRE II. — Théorie de M. Barthélemy Raynaud	67
CHAPITRE III. — Théorie de M. Paul Boncour. .	70
CHAPITRE IV. — Théorie de M. Paul Bureau. .	73

SIXIÈME PARTIE

Projet du Gouvernement	76
§ 1. — Valeur et étendue de la convention collec- tive	77

§ 2. — Caractère de la convention collective . .	83
§ 3. — De l'engagement des parties à la convention collective	86
§ 4. — Actions nées de la convention collective .	93
§ 5. — Solution proposée par M. Millerand . .	97
ANNEXE	103

Vu:
Le Doyen,
CH. LYON-CAEN.

Vu:
Le président,
R. PIÉDELIÈVRE.

Vu et permis d'imprimer :
Le Vice-Recteur de l'Académie de Paris,
L. LIARD.

LA ROCHELLE, IMPRIMERIE NOUVELLE NOEL TEMER ET FILS

